

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

DE LA
JURIDICTION DISCIPLINAIRE

SON APPLICATION
AUX PERSONNES QUI FRÉQUENTENT
LA BOURSE

PAR

Paul-René COLAS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Samedi 9 Novembre 1907, à 1 heure 1/2

Président : M. LARNAUDE, professeur
Suffragants } *MM. WAHL, agrégé*
 } *HITIER, agrégé*

PARIS (5^e)
V. GIARD & E. BRIÈRE

LIBRAIRES-ÉDITEURS

16, RUE SOUFFLOT ET 12, RUE TOULLIER .

1907

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

DE LA
JURIDICTION DISCIPLINAIRE

SON APPLICATION
AUX PERSONNES QUI FRÉQUENTENT
LA BOURSE

PAR

Paul-René COLAS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Samedi 9 Novembre 1907, à 1 heure 1/2



Président : M. LARNAUDE, professeur
Suffragants { *MM. WAHL, agrégé*
HITIER, agrégé

PARIS (5^e)
V. GIARD & E. BRIÈRE

LIBRAIRES-ÉDITEURS

46, RUE SOUFFLOT ET 12, RUE TOULLIER

1907



Digitized by the Internet Archive
in 2026

DE LA JURIDICTION DISCIPLINAIRE

— SON APPLICATION AUX PERSONNES QUI FRÉQUENTENT LA BOURSE

PRÉFACE

Il nous a semblé qu'avant d'examiner la matière de la discipline professionnelle, en somme assez peu étudiée, il était bon de demander quelques lumières aux philosophes et aux historiens. Aux premiers, nous avons demandé les grandes vérités scientifiques, les lois récemment découvertes qui dirigent les sociétés humaines et nous nous sommes adressés principalement à Comte, à Spencer, à MM. Izoulet et Léon Bourgeois. Aux seconds nous avons emprunté leurs inestimables travaux sur l'histoire du droit en général et des corporations en particulier : les travaux de MM. Esmein, Viollet, Martin Saint-Léon, Jacques Flach, ainsi que ceux des historiens allemands et an-

glais cités par eux (notamment Gross et Hegel) nous ont rendu les plus grands services. Espérons, sous la conduite de tels guides, pouvoir donner quelques raisons historiques utiles pour l'explication de certaines parties du droit disciplinaire moderne.

Donc, après une introduction historique de quelque étendue, nous aborderons dans deux parties successives d'abord la théorie juridique et sociale du pouvoir disciplinaire professionnel, et ensuite l'application de cette théorie à la compagnie des Agents de Change, dont on peut dire qu'elle est une survivance très vivace des anciennes corporations, telles que nous les rencontrons aux diverses époques.

PREMIÈRE PARTIE

Introduction historique.

CHAPITRE PREMIER

ORIGINES PROFONDES DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

- A. — Grands principes qui dominant le sujet.
 - 1. Le vouloir être ;
 - 2. Théorie associationniste ;
 - 3. Théorie de la solidarité.
- B. — Evolution de la notion du pouvoir disciplinaire.
 - 1. Famille ;
 - 2. Tribu ;
 - 3. Groupements religieux, corporatifs, politiques, etc.

SECTION I

Grands principes qui dominant le sujet.

La discipline — en prenant ce mot dans son sens le plus large — apparaît comme une nécessité dans tous les corps organisés. Que l'on considère, en effet, le corps animal d'un point de vue exclusivement biologique, on aperçoit bientôt la hiérarchie, la soumission des divers éléments de ce corps à un organe

supérieur dans lequel se résume et d'où part l'essence même de la vie. Que l'on examine ensuite un corps social si rudimentaire, si primitif qu'on le conçoive, là encore on rencontre une organisation hiérarchique aboutissant à un chef d'où émane les ordres, la discipline indispensable à l'existence du groupe.

Sans doute, il ne faudrait pas pousser la comparaison trop loin et faire d'un simple rapprochement entre ce corps animal et le corps social une assimilation allant jusqu'à l'identification. Des esprits éminents (1) sont cependant allés presque jusque-là, et on a pu dire « que la constitution des sociétés était un chapitre d'histoire naturelle (2) ». En l'état actuel de la sociologie, nous pensons avec M. Gide qu'il y a dans cette opinion quelque chose d'un peu factice, et que ce rapprochement qui, selon l'expression de Spencer lui-même, n'est qu'une « illustration », en voulant trop préciser peut être considéré comme n'échappant pas à l'esprit de système.

Quoiqu'il en soit, dans la matière qui nous occupe, il y a tout au moins une ressemblance entre ce qui se passe chez les individus considérés isolément dans leur être physiologique et les mêmes individus considérés en groupe familial, corporatif ou social. Cela nous semble venir de ce que les mêmes grands prin-

(1) V. René Worms, *Organisme et Société*.

(2) I. Izoulet, Cours professé au Collège de France, 1904-1905.

cipes dominant le sujet, que l'on regarde l'individu ou que l'on regarde la société.

Quels sont donc ces idées, ces grands principes dominants ?

Il faut placer en premier lieu le principe spinoziste du « vouloir être » : L'être tend à persévérer et à se développer. C'est l'aspiration de toutes choses ici-bas sans laquelle l'univers disparaîtrait. Ce bâton de craie qui résiste quand on veut le casser ; cette plante qui s'adapte à un milieu qui n'est pas le sien ou cette autre qui tend sa tige vers le soleil ; cet animal qui défend sa vie et celle de ses petits de toutes ses forces ; cette congrégation qui résiste à la dissolution ; cet état politique qui refuse d'être rayé de la carte du monde et résiste à l'absorption : tous ces faits sont de même ordre et le désir intense d'exister est au fond de chacun.

Restreignons les applications innombrables de ce principe et appliquons-le seulement à l'individu humain. Dirigé par cette aspiration fondamentale, il va chercher à ne pas périr par le froid, la chaleur ou la faim. Mais, nu, faible et isolé il succomberait bientôt s'il méconnaissait une seconde loi de sa nature humaine qui l'oblige à s'associer s'il veut subsister. « L'homme est un πολιτικον ζων », disait autrefois Aristote : il ne peut vivre qu'en société, l'isolement pour lui c'est la mort. « L'homme est un animal constructeur de cités (1) : il ne peut se main-

(1) V. Izoulet, à la note précédente.

tenir que dans et par l'association », dit aujourd'hui un philosophe moderne. Puis, après avoir démontré comment l'association, nécessité organique, centuple nos forces, il se résume dans cette éloquente formule : « L'association crée. »

Ainsi, l'homme, en relations avec ses semblables, va composer un agrégat social. Mais comment va se maintenir cette association forcée, condition *sine qua non* de la vie de ses membres ? Sitôt formée, elle veut subsister et s'accroître, selon le principe de Spinoza. Quel va être le principe, la loi qui la dominera, coordonnera les forces et lui permettra de durer ? Cette loi sera celle de la *solidarité* ou du concours harmonique de tous les individus à l'action commune.

Pour que le groupe subsiste, il faut en effet que ses membres soient non pas juxtaposés, mais associés, c'est-à-dire que, tout en ayant leurs fonctions et leur évolution individuelles, ils doivent les limiter en tant qu'elles nuiraient aux fonctions et à l'évolution collectives. Et cette limitation qu'ils s'imposent se solde pour eux par un gain immense que représente précisément l'accroissement de force résultant de l'association. En d'autres termes, les forces individuelles isolées ne sont rien puisque l'homme ne peut pas ne pas vivre en société ; juxtaposées, ces forces peuvent exister et s'additionner ; opposées, elles s'annihilent l'une l'autre ; associées, elles se multiplient dans des proportions incalculables.

En outre, la loi de solidarité fait sentir à chacun la responsabilité solidaire qui pèse sur lui, car chacun de ses actes, bons ou mauvais, tend au développement ou à la ruine de l'association : et on a même pu dire que le seul sentiment de cette responsabilité était la règle fondamentale, la condition nécessaire et suffisante de la morale sociale. Et ici, comme dans bien d'autres matières, on peut remarquer que la loi de solidarité ou d'action réciproque du tout sur les parties et des parties sur le tout s'applique à tout ce qui évolue, à tout ce qui vit, minéraux, plantes, animaux où sociétés humaines, « l'association des actions individuelles... a seule pu établir ou faire vivre les groupements d'hommes, familles, tribus, cités, castes, églises ou nations » (1).

Ainsi, l'homme, être sociable essentiellement, poussé par le vouloir être impérieux, va former d'abord inconsciemment puis volontairement des associations avec ses semblables et elles ne dureront que si la loi de solidarité est observée.

Mais l'homme est un être de volonté, et l'intérêt individuel immédiat, mal compris de certains membres, va mettre à tout moment l'association en péril. Chacun sait bien qu'isolé il ne peut rien et qu'associé il peut tout ; malgré tout, il y aura tel cas où il estimera, à tort ou à raison, que l'association lui fait payer trop cher ses services et où il voudra se sous-

(1) Léon Bourgeois, *op. cit.*, p. 63.

traire à cette dépendance. Mais d'autre part, le groupe lui-même qui, comme tout ici-bas, veut être, va réagir contre ces prétentions et imposer sa volonté, fondée elle sur l'intérêt mieux compris et plus général, à celui qui voulait le méconnaître ; et par l'exercice de cette volonté éclairée et puissante, l'ordre sera maintenu et l'harmonie va continuer de régner entre les membres pour le plus grand bien de chacun et de tous.

Nous sommes donc amenés à constater dans tout groupement la nécessité pour ainsi dire naturelle d'une hiérarchie et par conséquent d'une discipline. Que ce soit en vertu d'un contrat social (comme le pensait Rousseau) ou en vertu d'une sorte de fatalité organique (comme le pensent les sociologues modernes), à la tête de tout groupe il faut un chef, investi d'une puissance telle qu'il puisse faire respecter les manquements au pacte social ou réprimer les actes contraires à la loi de solidarité : par exemple, l'injure, les abus de la force, les violences, le vol, la fraude, la trahison, etc. — Ce n'est pas en effet parce que les hommes sont associés qu'ils deviennent instantanément plus moraux, quelque moralisateur que soit en lui-même le seul sentiment de la solidarité sociale. Les hommes entrent dans l'association avec leurs penchants héréditaires, leur caractère, leurs tendances, parfois antisociales et anarchiques. C'est contre les entreprises de ceux-là que le chef du groupe

aura à sévir pour garantir les intérêts généraux supérieurs dont il est le gardien.

Il résulte de tout ceci que la sanction disciplinaire apparaît, pourrait-on dire, dans l'évolution comme l'un des premiers chapitres de la morale : l'énumération des infractions, la liste des peines semblent bien être le minimum de morale exigé pour le maintien du groupe et la vie de ses membres. Puis, à mesure que le progrès s'avance, que les relations humaines se développent et deviennent de plus en plus nombreuses et complexes, ce minimum de morale apparaît comme étant très insuffisant et d'autres règles fondées comme les premières sur l'intérêt solidaire bien compris prennent naissance et se multiplient ; et cela nous amène, pour terminer cet aperçu général des grandes idées philosophiques qui dominent la matière de la discipline, à parler de l'évolution historique de la notion du pouvoir disciplinaire.

SECTION II

Evolution de la notion du pouvoir disciplinaire.

La première manifestation de ce pouvoir a été la discipline familiale aux mains du père, d'abord sur sa compagne et ensuite sur ses enfants. Ce premier groupement se maintient par l'amour, par l'affection

des membres qui le composent : ils ont les mêmes intérêts et les règles disciplinaires sont établies ici aussi bien dans l'intérêt des parents que dans celui des enfants et de la famille tout entière. Le but de ces règles est de faire régner l'accord entre parents, car la désunion serait le suicide de la famille. Le respect, qui va d'abord au plus fort, va bientôt au plus ancien dont la sagesse est un guide plus sûr que la vigueur physique, laquelle est le partage des membres jeunes devenus à leur tour adultes. Les conseils et les sentences du plus âgé seront écoutés et les jeunes les feront exécuter par les délinquants récalcitrants qui seront parfois exclus du groupe familial. Ainsi ce qui distingue la discipline familiale, c'est d'avoir sa source dans l'affection mutuelle des parents et de présenter avant tout le caractère patriarcal.

Puis, les familles voisines entrent en relations entre elles et vont à leur tour s'unir pour offrir plus de résistance aux dangers extérieurs : cette réunion de famille sera la tribu, et aussitôt on voit s'appliquer le principe d'après lequel tout groupement implique une discipline imposée ou librement consentie. La tribu aura à sa tête un chef, gardien de ses destinées ; mais comme ici le lien qui unit les individus n'a plus sa source dans l'affection réciproque, mais dans l'aide et la défense mutuelles, le caractère de la discipline, au lieu d'être patriarcal, va devenir militaire : cette discipline se distinguera, par son excessive sévérité et

par sa prodigalité, de la peine capitale, parce que la loi de la solidarité est ici très aisément ressentie : la faute d'un seul, la négligence d'une simple sentinelle peut causer la ruine prochaine du groupe tout entier. Nous avons des exemples de cette sévérité dans les très anciennes lois hébraïques ou égyptiennes qui sont parvenues jusqu'à nous et une survivance toute moderne dans les codes militaires.

Mais dans la tribu il ne faut pas envisager que le clan, la horde armée. Elle comprend déjà dans son sein des individus inaptes à la guerre : des femmes, des vieillards, des infirmes, des bergers, les guerriers eux-mêmes pendant les périodes de paix. Dès lors, tous ces individus, soumis à la loi naturelle de la spécialisation des fonctions, vont former dans la tribu autant de groupes et de sous-groupes, ayant chacun un but et un lien permanent ainsi qu'une discipline particulière.

Les uns, plus rêveurs que batailleurs, plus poètes qu'artisans, plus impressionnés que les autres par la contemplation des forces de la nature vont élever leurs pensées jusqu'à la conception du divin et élaborer une éthique supérieure : ils formeront le groupe des prêtres, unis entre eux par ce lien si fort qui est la foi. Leur morale sera plus haute que celle de leurs contemporains et leur discipline particulière, quoique très sévère, ne comportera plus — et ce sera là sa caractéristique — de sanctions barbares. Convaincus

qu'ils apportent aux hommes la vérité révélée par Dieu lui-même, ils s'efforceront, au péril de leur vie, de convertir les guerriers superstitieux et craintifs. Les autres, peu enclins à la rêverie et sans goût pour les luttes sanglantes, s'occuperont au contraire avec passion de tout ce qui touche aux phénomènes de production et d'échange. Pratiques et actifs, ils chercheront à faire rendre le maximum à l'exploitation méthodique de la planète et feront avancer la tribu, maintenant devenue cité, dans la voie du progrès agricole, industriel et commercial. Leurs fonctions seront des plus diverses et ils formeront de nombreux groupes appelés professions, séparés parfois les uns des autres par des cloisons pour ainsi dire étanches. Et souvent au sein du même groupe, la lutte entre eux sera très ardente.

C'est qu'en effet les membres d'une même profession se feront d'abord entre eux une âpre concurrence et la loi de la sélection naturelle s'appliquera à l'encontre des moins aptes dans toute sa rigueur. Mais bientôt les plus aptes, vainqueurs dans la lutte économique, comprenant que leur intérêt est bien plutôt de s'unir entre co-professionnels, pour tirer le meilleur parti possible de l'exercice de la profession, vont former des associations de marchands ou d'artisans ayant des statuts particuliers et une discipline particulière. Enfin, industriels et commerçants de la même cité se grouperont tous ensemble pour examiner en

commun et avec fruit la manière de donner satisfaction aux intérêts les plus généraux du commerce.

Ici — et nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur cette question — le lien qui unit les membres corporatifs, c'est la communauté des intérêts professionnels et l'idée dominante que la profession est en quelque mesure une fonction sociale dans laquelle par conséquent la conduite n'est pas libre. Ce sera à un tribunal corporatif à examiner cette conduite et à faire respecter la discipline que la corporation s'est imposée à elle-même.

L'ensemble de tous ces groupements (familial, militaire, religieux, corporatif), va à son tour former un groupement général composé de tous ces sous-groupes associés : ce sera un groupement nouveau, ayant un caractère politique, l'Etat qui représentera les intérêts généraux supérieurs. Peu à peu la liste de ses attributions s'accroîtra à mesure que diminuera celle des groupes inférieurs. L'Etat exercera bientôt exclusivement le pouvoir militaire et judiciaire, c'est-à-dire la fonction de protection de ses membres contre les attaques venues des étrangers ou des autres membres de l'association. Puis, à mesure que l'Etat croîtra en puissance et se développera, les individus, satisfaits de la manière dont il s'acquitte de ses fonctions primordiales, s'adresseront de plus en plus souvent à lui pour obtenir sa protection efficace dans les domaines les plus divers : religieux, économique,

commercial, etc. Le lien qui va unir de façon très étroite les membres d'un même Etat sera la communauté de territoire, d'origine, de langue, de religion, d'histoire et surtout d'idéal.

Voilà donc formé le groupement le dernier venu dans l'évolution et qu'on pourrait définir la mise en commun des intérêts généraux de l'association dans un but de protection et de défense, intérêts représentés par une ou plusieurs assemblées ou par un monarque.

L'Etat lui aussi, conformément aux grands principes dégagés ci-dessus, ne peut durer que s'il veut être, que s'il est composé d'agréats étroitement associés et solidaires les uns des autres. Mais quelle va être la discipline dans l'Etat, l'autorité chargée de réprimer les entreprises qui tendent à sa ruine ? Cette autorité sera l'autorité judiciaire dont la mission est de mettre à exécution la loi qui représente la volonté et l'utilité sociales. La loi, en effet, considérée sous ses trois formes civile, administrative et pénale et qu'on pourrait définir la discipline de l'association étatique, présente bien tous les caractères réunis des règles disciplinaires, familiales, corporatives, militaires, etc. Elle établit les conditions sans lesquelles l'association ne saurait se maintenir. Seulement, comme elle règle les intérêts les plus généraux du groupe, elle va englober toutes les autres disciplines et s'inspirer de chacune d'elles : c'est ainsi qu'elle

contiendra, à côté de dispositions paternalistes, des dispositions pénales très impératives et d'autres dispositions inspirées par l'idée corporative pour tracer leurs devoirs aux fonctionnaires de l'Etat.

Statuant sur les intérêts les plus généraux des groupes, la loi va laisser à chacun d'eux le soin de faire respecter ses intérêts particuliers et lui permettra de conserver ou d'établir des règles disciplinaires intérieures, sous cette réserve qu'elles ne porteront pas atteinte à l'ordre ou au droit publics ; et même, quand une disposition de discipline intérieure lui paraîtra toucher à un intérêt général, l'Etat, supérieur hiérarchique de toutes les juridictions disciplinaires, sanctionnera cette disposition particulière et lui prêtera l'appui et l'autorité de ses tribunaux.

Ainsi donc, il nous semble bien qu'il y ait identité de nature entre la règle disciplinaire et la loi. Les statuts d'une association sont bien comparables à un petit Code pénal et à un petit Code d'instruction criminelle, mais en quelque sorte à mailles plus étroites, de façon à y retenir certains actes ou faits qui ne sont pas considérés comme des infractions par la législation générale : ce qui sera indifférent à la loi sera peut-être une chose d'une haute importance au point de vue disciplinaire. L'incrimination, la poursuite, la peine, la procédure, seront certainement différentes sur bien des points ; mais l'idée fondamentale et l'origine semblent être les mêmes, à savoir : d'une

part, la nécessité essentielle d'une discipline dans toute association qui veut subsister, et de l'autre cette simple constatation que l'Etat, qui n'est que l'association des divers groupements énumérés plus haut, n'a pu se maintenir qu'en observant les mêmes lois naturelles qu'eux.

Nous retrouverons d'ailleurs cette question en étudiant la théorie juridique du pouvoir disciplinaire ; mais parmi tous les groupes dont se compose l'Etat, il en est un qui fait spécialement l'objet de nos recherches et à l'étude duquel nous allons consacrer le chapitre suivant.

CHAPITRE II

ORIGINES HISTORIQUES DE LA JURIDICTION DISCIPLINAIRE PROFESSIONNELLE

- A. — Les Collèges romains et gallo-romains.
- B. — La Ghilde germanique et anglo-saxonne.
- C. — Les corporations en France.

Nous avons vu dans le chapitre précédent comment la discipline en général a des racines très profondes qui la rattachent à la formation et à l'évolution des sociétés humaines. On a vu son rôle capital d'ordre en quelque sorte biologique, dans le maintien de toutes les associations ; et, à côté des grandes lois qui les gouvernent, nous avons tâché de dégager la loi de la discipline, indispensable sinon à leur existence du moins à leur progrès. Enfin, nous avons cherché quelles avaient pu être dans l'évolution des groupements d'hommes, les différentes applications de cette loi, et nous sommes arrivés à cette conclusion que la discipline était toujours identique quant à son but et à son origine, que l'on considère sa manifestation la plus

humble (la discipline familiale) ou sa manifestation la plus haute (la discipline étatique).

Il faut maintenant restreindre le cadre de cette étude et rechercher les origines historiques de la juridiction disciplinaire professionnelle.

SECTION I

Les collèges romains et gallo-Romains.

On peut dire, en laissant de côté les considérations philosophiques précédentes, et en réservant pour plus tard l'examen juridique de la question, que la source de la juridiction disciplinaire professionnelle telle que nous la voyons fonctionner aujourd'hui, se rencontre dans les anciennes corporations de métiers (1), dont les premières que nous connaissons semblent avoir été les corporations romaines.

Nous savons en effet, d'après un texte d'Alexandre Sévère, qu'il existait à Rome des associations de commerçants et d'artisans appelés *collegia* et dont l'organisation, complétée par cet Empereur, semble se rapporter assez exactement à nos anciennes corporations françaises et aux Compagnies encore existantes.

Le collegium romain mis sous la protection d'un

(1) V. Martin Saint-Léon, *Histoire des corporations de métiers*.

dieu (Isis et Osiris pour les *argentarii* ou banquiers), devait être approuvé par l'autorité publique. Quoique consciente de l'utilité sociale de ces groupements autonomes, celle-ci regarda d'abord avec défiance ces associations : elle craignait en effet que la politique ne jouât un grand rôle dans leur composition et dans leurs délibérations. Puis, voyant qu'elles se renfermaient strictement dans leurs attributions professionnelles, et comprenant, d'autre part, tout le parti que le Trésor pouvait tirer au point de vue fiscal et financier de ces riches corporations, le pouvoir central leur prodigua ses faveurs : c'est ainsi, par exemple, que les banquiers eurent le droit exorbitant de poursuivre les fidéjusseurs en paiement de leurs créances, sans que ceux-ci pussent leur opposer le bénéfice de discussion.

Il faut ajouter que l'administration impériale exerçait un contrôle très rigoureux sur les statuts et sur le fonctionnement du *collegium*. A Rome, plus que partout ailleurs, l'idée fut admise que l'exercice d'une profession est une fonction sociale. Certains métiers (1), tels que ceux de boulanger ou de marin, considérés comme indispensables à la vie publique, faisaient l'objet d'une réglementation spéciale analogue à celle qui concernait les fonctionnaires de l'Empire : Ils étaient exemptés de *munera*, mais l'administration chercha de plus en plus à rendre leurs fonctions obli-

V. Esmein, *op. cit.*, pp. 20 et suiv.

gatoirement héréditaires. Ce que nous allons dire du collegium ne s'applique qu'aux métiers laissés en dehors de la tutelle trop sévère de l'Etat ; remarquons en outre qu'au bas-Empire, et surtout après la chute de celui-ci, le collegium devint de plus en plus une association libre.

Les membres composant le collegium étaient hiérarchisés, ils comprenaient :

1° Les collegiati ou membres du groupe professionnels, commerçants ou artisans. Ils étaient en nombre limité et assistaient aux délibérations en Assemblée Générale présidée par le Maître ou patron du collège ;

2° Les magistrats élus et recrutés parmi les collegiati : en nombre variable et ayant à leur tête une personnalité portant, selon les cas, le nom de curateur, de syndic, de procureur, ils avaient la mission générale de garantir les intérêts sociaux. En conséquence, ils administraient le patrimoine spécial et formaient le tribunal disciplinaire de la corporation ; ils statuaient sur l'admission des candidats, dressaient la liste des infractions professionnelles et en étaient les juges souverains ;

3° Le Maître ou Patron du collège, élu pour cinq ans et qui présidait aux délibérations des Assemblées Générales de la corporation.

En les rapprochant nous verrons que l'institution du collegium des argentarii romains et celle des agents

de change de Paris en 1907, peuvent être assimilées sur bien des points.

Tant il est vrai qu'il y a dans certains groupements professionnels des besoins spéciaux et nécessaires auxquels les hommes ont toujours donné satisfaction de la même manière au cours des siècles, et cette remarque semble bien prouver l'exactitude de ce que nous avançons plus haut, à savoir que la discipline est une nécessité quasi-organique dans toutes les associations et en particulier dans les associations professionnelles.

Cependant les *collegia* romains ne sont pas la source unique des corporations de métiers dans notre ancienne France. Sauf à Nice, à Narbonne et dans quelques autres villes de la Gaule Romaine, où l'institution passa sans presque se déformer, dans le reste de la France, le *collegium* subit l'influence anglo-saxonne et germanique d'une autre forme de l'Association corporative : nous voulons parler de la Ghilde.

SECTION II

La Ghilde germanique et anglo-saxonne.

Quoique l'origine de la Ghilde fasse encore l'objet d'une controverse entre les historiens, on peut dire

avec l'opinion dominante que les Ghildes sont sorties des collèges monastiques chrétiens établis dans l'ancienne Germanie et par conséquent inspirés par les vieilles coutumes germaniques. L'idée chrétienne vint tempérer ce qu'avaient de véritablement sauvage les jugements de cette époque lointaine, entre membres du même groupe, et elle eut pour premier effet de faire disparaître l'habitude barbare et anarchique de la guerre privée, également prohibée par l'Eglise et par la loi romaine. Ainsi donc, on peut dire que la Ghilde fut une sorte de collège romain germanisé et christianisé. La conséquence de cette double influence sera le caractère permanent d'institution charitable d'assistance ou de secours mutuels qu'affectera la Ghilde germanique.

Les Ghildes furent à l'origine religieuses ou sociales : Leur but essentiel était d'assurer la protection et l'aide-réciproque entre Conghildi. Au point de vue disciplinaire, nous rencontrons dans leurs statuts beaucoup de prescriptions relatives au droit pénal et plus spécialement à la répression du vol. Cette large place faite au droit répressif dans les statuts, montre bien que nous sommes en présence d'une association primitive, préoccupée avant tout de faire régner la paix entre ses membres. L'autorité chargée de l'application de ces conventions était un tribunal composé de Conghildi élus qui jugeaient les infractions commises par leurs pairs : Chaque membre pouvait lui-même pour-

suivre et arrêter le voleur, et l'amener devant ses juges. Quant à la victime ou à ses héritiers, elle avait droit à une indemnité à prélever sur le patrimoine commun de la Ghilde (1).

A côté des Ghildes religieuses ou sociales sur lesquelles on ne possède que des renseignements assez peu précis, nous voyons bientôt se former des Ghildes à préoccupations différentes, et dont le but essentiel est la protection des intérêts professionnels généraux des affiliés. Ce sont les Ghildes de métier, ou *craft-guilds*, groupements de marchands ou d'artisans, mentionnés pour la première fois dans une charte accordée en 1087 aux bourgeois de Bresford.

La Ghilde de métier apparaît aussi comme une association charitable, pseudo-familiale pourrait-on dire, dont les membres (très unis puisqu'ils s'appellent entre eux *fratres*) se doivent une protection mutuelle dans leurs personnes et dans leurs biens. Mais ce qui caractérise la Ghilde de métier, c'est la hiérarchie de ceux qui la composent et les pouvoirs disciplinaires très étendus des autorités qui la dirigent.

Elle a à sa tête un *Alderman* ou *senator* : c'est le chef de la corporation ; il a la haute main sur toutes les affaires sociales. Il est entouré de magistrats élus, en nombre variable, et gère le fond commun.

Au-dessous d'eux, nous voyons les *conghildi* ou

(1) Voyez *Les judicia civitatis Londoniæ* (ix^e s.) ou recueil de jugements entre *conghildi*.

fratres qui ne sont admis dans l'association que s'ils présentent les qualités exigées par les statuts. Ces derniers sont reconnus dans la charte et sanctionnés par le pouvoir central.

Mais c'est surtout en matière disciplinaire que nous allons rencontrer le caractère original de la Ghilde, caractère qui a passé sans déformation jusque dans les corporations modernes. Il faut d'ailleurs remarquer que la Ghilde est un groupement autonome, un petit Etat dans les limites de la charte de concession ; et cette observation, jointe à cette autre, à savoir, que le pouvoir central était singulièrement affaibli pendant la période féodale et anarchique du Moyen-Age, expliquent ce rôle de puissance publique joué par la Ghilde vis-à-vis de ses affiliés. — Ceci dit, examinons le pouvoir disciplinaire de la Ghilde de métier, uniquement en ce qui concerne les infractions professionnelles des conghildi.

Nous avons vu que le pouvoir juridictionnel appartenait aux magistrats élus par tous les membres de la corporation réunis en assemblée plénière. Ces magistrats sont donc les pairs de leurs justiciables. Le jugement par les pairs, emprunté au régime féodal, a toujours représenté pour les roturiers, les bourgeois, voire même pour les serfs du Moyen Age, la juridiction offrant le maximum des garanties. — Quoiqu'il en soit de cette opinion, disons pour le moment que ces magistrats étaient les juges exclusivement com-

pétents pour tous faits des membres de la gilde se rattachant à l'exercice du métier. Mais leur pouvoir disciplinaire comprenait encore d'autres attributions que l'on peut classer de la manière suivante :

Une première catégorie conférait aux magistrats conghildi le droit d'examiner la conduite générale des candidats affiliés dans le passé, et de leur ouvrir ou de leur fermer sans recours les portes de la corporation. L'honnêteté, la religion, la nationalité, la capacité générale, étaient examinées, et le tribunal corporatif pouvait surveiller et censurer les mœurs des membres actuels, et les exclure de l'Association.

Dans une seconde catégorie, on peut placer les attributions de police de la juridiction disciplinaire de la gilde. Celle-ci pouvait contrôler la qualité des marchandises vendues par ses affiliés et leur infliger des amendes au cas où cette qualité lui paraissait insuffisante. Ce pouvoir, dont bien souvent il était fait abus, avait pour but d'assurer le monopole de la vente aux membres de la corporation et de développer leur crédit. Pourtant, il ne semble pas qu'on leur ait imposé l'exécution d'un chef d'œuvre ou l'obligation d'employer tels ou tels procédés de travail et de fabrication. — Une autre attribution de même ordre du tribunal corporatif était la police dans les assemblées. Des amendes étaient infligées aux absents, et à tous ceux, d'une manière générale, qui négligeaient les devoirs de leur état. De plus, les statuts des gildes

prohibaient les querelles ainsi que tous actes ou propos portant atteinte à la réputation ou à la fortune des *fratres*. La sanction de ces prohibitions était toujours l'amende (jamais les châtimens corporels) dont le montant, versé au fonds commun, en constituait la principale ressource.

Voilà donc quelle était l'organisation du pouvoir disciplinaire dans la gilde telle que nous la rencontrons en Angleterre à la fin du *x^e* siècle. Nous avons remarqué qu'à la différence du collège romain, la gilde, même celle de métier, présentait le caractère d'association de charité, indice de l'influence chrétienne. Observons maintenant que l'organisation du pouvoir disciplinaire dans la gilde était très complète, très perfectionnée et conforme à celle que nous trouvons encore aujourd'hui dans les professions où elle a subsisté.

SECTION III

Les corporations en France.

Nous allons rechercher maintenant comment la juridiction disciplinaire professionnelle s'est introduite et s'est maintenue dans notre pays, et pour cela nous allons examiner, dans un très bref aperçu, l'histoire de la corporation en France.

Tout d'abord, les collèges gallo-romains furent très florissants du v^e au xi^e siècle, principalement dans les villes du Midi. Mais à partir de cette époque jusqu'au milieu du xii^e siècle, les institutions corporatives subirent une sorte d'éclipse. C'est que les temps sont alors très troublés : les provinces dévastées par les luttes incessantes des seigneurs guerroyant les uns contre les autres ou contre le pouvoir central : la grande faiblesse de celui-ci ; bref, l'état largement anarchique qui caractérise la société féodale : tout cela aboutit à une véritable torpeur industrielle et au sommeil de l'esprit corporatif.

Cet état de choses semble avoir duré jusqu'au règne de Louis le Gros. Ce roi concéda aux marchands de l'eau (*Mercatores aquæ*, ou *Nautes Parisiens*), une charte que l'on peut considérer comme la reconnaissance officielle de l'existence des corporations. Pourtant il semble bien que jamais la corporation n'a disparu : elle se réduisit bien souvent à des associations très humbles, et parfois clandestines, entre serfs d'une seigneurie ou individus travaillant pour le compte d'un monastère ou d'une abbaye. Dans le bouleversement général, l'Eglise s'était maintenue intacte par sa discipline : les corporations le comprirent et suivirent son exemple.

D'autres fois, la corporation était demeurée à l'abri de la féodalité dans les villes qui avaient obtenu du seigneur, de gré ou de force, une charte de franchise.

Enfin l'élan religieux, artistique et commercial du ^{xii}^e siècle eut sa répercussion dans le domaine qui nous occupe, car nous voyons des associations d'ouvriers faites en vue des travaux de très longue durée qu'exigeait la construction des cathédrales du Moyen Age.

La discipline qui existait dans ces divers groupements variait beaucoup de caractère selon les conditions dans lesquelles le groupement lui-même s'était formé. Tantôt c'était de véritables disciplines religieuses avec prédominance de l'obligation de charité ; tantôt c'était des copies plus ou moins altérées des statuts des ghildes anglo-saxonnes ; tantôt enfin les prescriptions disciplinaires avaient l'étendue d'un véritable Code pénal et comprenaient de nombreuses dispositions de droit public : c'était notamment le cas dans les villes communales. Ainsi, à cette époque, le caractère corporatif de la discipline se combine avec le caractère religieux ou politique du groupement considéré : la discipline corporative à l'état pur n'existe pour ainsi dire pas.

Arrivons au ^{xiii}^e siècle, c'est-à-dire à l'époque où les statuts des corporations reçurent en bloc l'approbation du pouvoir central (royal, seigneurial ou municipal suivant les cas), c'est-à-dire à l'œuvre d'Etienne Boileau (1203-1270), prévôt des marchands de Paris. Sur son invitation, les corporations rédigèrent leurs statuts : elles reproduisirent pour la plupart leurs règlements intérieurs qui, approuvés par l'autorité pu-

blique, devinrent obligatoires au même titre que les autres règlements administratifs. Etienne Boileau réunit ces rédactions en un véritable Code des corporations, connu sous le nom de « Livre des métiers ». — C'est là que nous allons trouver l'organisation de la juridiction corporative.

Remarquons dès maintenant que beaucoup de corporations réclamaient très vivement du pouvoir central, à côté d'une réglementation autoritaire, la limitation de la libre concurrence et la concession de monopoles dans l'intérêt général, à seule fin d'écarter de la profession les fraudeurs et d'assurer la qualité des produits. Etienne Boileau, d'accord avec l'opinion publique, se rendit à ces raisons. — Laissant de côté tout ce qui concerne la maîtrise, la classification des travailleurs en maîtres, valets et apprentis, la question de l'entrée dans la corporation, nous allons examiner seulement ce qu'était la *jurande*.

La jurande, composée de maîtres élus par leurs pairs, était la juridiction professionnelle de la corporation. L'élection avait lieu dans les assemblées de maîtres, elle devait être ratifiée par le prévôt de Paris. Les *maîtres-jurés* ou *prud'hommes jurés* étaient ainsi appelés parce qu'ils prêtaient serment en justice à titre de juges corporatifs. Ils juraient en entrant en charge « de ne grever ni de décharger quelques-uns par amour ni haine » (1). C'étaient les juges temporaires

(1) « Preudes hommes jurez et serementez de par le Roy,

qui pouvaient déléguer leurs fonctions ; ils formaient un véritable tribunal compétent pour tous les cas intéressant les membres (les *menus*, comme on disait alors) ainsi que les intérêts généraux du métier (1).

On peut diviser cette compétence en trois sortes d'attributions :

1° Attributions juridictionnelles et de police.

Le tribunal des maîtres jurés connaissait d'abord des différends entre membres de la corporation. Il cumulait la compétence en matière répressive et en matière civile. Les peines appliquées étaient l'amende et la confiscation. Il connaissait aussi des délits professionnels (malfaçons, non exécution du règlement, etc.) ; souvent en ces matières il se contentait de faire un rapport et de poursuivre les délinquants devant les tribunaux ordinaires. Sa compétence s'étendait encore aux contestations entre patrons et ouvriers. Dans ces dernières affaires il tâchait d'obtenir l'accord, sinon il renvoyait les parties devant le prévôt.

2° Attributions disciplinaires.

Toutes les corporations n'avaient pas le pouvoir de prononcer des peines disciplinaires et celles qui

lesquels le Prévôt de Paris met et oste à sa volonté ». *Livre des métiers*, éd. Depping, p. 84.

(1) V. Esmein, *op. cit.*, p. 698 ; Viollet, *op. cit.*, pp. 145 et suiv.

l'avaient semblent s'en être assez mal servi à l'égard des maîtres pauvres, si nous en croyons un ouvrage anonyme de 1763 intitulé *L'Homme en société* (1).

Quoiqu'il en soit, le pouvoir disciplinaire se rencontre à tous les degrés de la hiérarchie corporative : Plus proches que nous de l'époque patriarcale, les maîtres avaient encore le droit de correction vis-à-vis de leurs apprentis ; parfois même ils pouvaient les chasser de chez eux. Enfin, la juridiction des jurés pouvait exclure du métier l'apprenti coupable de récidive (2).

A l'encontre des maîtres coupables d'infractions professionnelles, les jurés pouvaient prononcer des peines disciplinaires allant de l'amende à l'exclusion du métier prononcée contre les récidivistes. Le délinquant qui n'exécutait pas la sentence était traduit devant le prévôt comme ayant contrevenu à un règlement public.

Il faut ajouter que les jurés, parfois avec le concours de simples maîtres, avaient à examiner les candidats à la maîtrise ainsi que les chefs-d'œuvre proposés par ceux-ci. Disons enfin que les jurés, qui pouvaient être choisis parmi les valets, étaient élus dans des assemblées délibérantes annuelles : on y contrôlait le compte que les jurés sortants devaient rendre, et des amendes pouvaient être infligées aux absents.

(1) V. Esmein, *op. cit.*, p. 699, note 1.

(2) Martin Saint-Léon, *op. cit.*, p. 90

3^o *Attributions financières.*

Le patrimoine de la corporation personne morale était administré par les jurés : il était composé des droits payés par les nouveaux apprentis, de cotisations payés par les récipiendaires, de dons et legs et d'une partie des amendes : l'autre partie était partagée entre les maîtres de la corporation.

Telle était donc l'organisation de la jurande juridiction professionnelle de métier. Elle semble avoir été, avant la codification des statuts des métiers, une application des juridictions privées du Bas-Empire (1) : de même que le *potens* avait alors le droit de justice sur tous ses esclaves ou clients qui venaient se placer sous son *patrocinium*, de même la corporation, à une époque de démembrement de la puissance publique où l'ouvrier ne pouvait travailler qu'associé, put se constituer comme un petit Etat autonome et ayant le droit de juridiction sur ses membres : cela semble expliquer historiquement ce fait que l'on rencontre la juridiction professionnelle à côté de la juridiction de droit commun et antérieurement à elle : les juridictions municipales ont en effet pour origine d'anciennes juridictions disciplinaires de marchands ou d'artisans.

Mais quand plus tard l'Etat vainqueur de l'anarchie féodale put enfin se constituer, la juridiction professionnelle ne put plus se maintenir qu'avec la

(1) Contra Nézard, *op. cit.*, p. 106.

permission de celui-ci. Estimant qu'elle était mieux placée que lui pour trancher certains litiges, il se servit d'elle au nom de l'utilité sociale comme d'une sorte d'appendice dans l'exercice de sa fonction étatique de justice. Mais la juridiction corporative perdit en liberté ce qu'elle gagna en autorité : ainsi, à partir d'E. Boileau elle existe, non plus en vertu d'une volonté autonome, mais en vertu de la concession royale.

Les choses se maintinrent dans cet état sans changements notables du ^{xiii}e au ^{xv}e siècle. A partir du règne de Louis XI, les corporations jouent un rôle politique, car le pouvoir royal cherche à se faire une alliée de la puissance corporative : les métiers sont organisés militairement et une *montre* (revue) de la Compagnie a lieu chaque année le jour de la fête du saint, patron de l'association.

En 1467, le *Livre des métiers* est révisé, mais cette révision n'apporte pas grands changements à l'organisation corporative : on peut signaler à notre point de vue l'innovation qui consista à réduire à 60 sols le maximum de l'amende disciplinaire (art. 15 de l'ordonnance 1467) (1).

On sait que le régime corporatif donna lieu par ses exagérations à des abus nombreux et à des injustices criantes qui aboutirent à le faire supprimer en fé-

(1) Martin Saint-Léon, *op. cit.*, p. 222.

vrier 1776 par un édit royal rendu sous l'inspiration de l'individualiste Turgot. Toute l'organisation autoritaire était détruite et toute association libre était prohibée entre membres d'un même métier. L'édit de suppression fort peu populaire fut rapporté au mois d'août suivant et le régime ancien rétabli, tout au moins dans les corporations les plus importantes. Cet édit représente l'effort suprême de la monarchie pour maintenir le régime traditionnel qui était une source de revenus considérables pour le Trésor Royal. Au point de vue de l'organisation de la juridiction professionnelle, l'édit d'août 1776 décida que désormais ce serait des élus des maîtres et non plus les maîtres eux-mêmes réunis en Assemblées qui nommeraient les jurés ou syndics des corporations.

Mais l'opinion, ayant évolué sous l'influence des écoles individualistes du xviii^e siècle, devait définitivement réclamer un régime moins autoritaire, et tous les efforts de la monarchie ne purent remonter le courant. On pensait en effet que la liberté dans l'exercice de toutes les professions assurerait le maximum de garantie de capacité et de probité aux consommateurs. D'une part, on espérait que la police suffirait à empêcher les entreprises malhonnêtes et, d'autre part, que le public serait guidé par la presse dans le choix avisé de ses fournisseurs ou mandataires. Cela aboutit à la suppression de toute organisation corporative votée le 8 mai 1791 par la Constituante.

Ainsi la Révolution écartait de son programme toute organisation corporative du travail dans toutes les professions. Mais bientôt on vit les excès et les dangers de cette réaction individualiste et la nécessité se fit sentir dans certaines professions de revenir à l'organisation ancienne plus ou moins améliorée. On s'aperçut qu'on s'était fait illusion sur le rôle de la police en ces matières ; elle est, en effet, trop générale et pas assez proche des personnes à surveiller. Son action devient vite intolérable, car le public considère toujours comme un malfaiteur celui qui est soumis au contrôle de la police. Quant à l'action de la Presse pour compléter l'action policière, elle donna de déplorables résultats et fut trop souvent l'organe de la réclame exagérée et du chantage. Aussi voyons-nous des professions comme celles d'avocat et d'agent de change envahies par des individus très peu recommandables, et le législateur lui-même (1) obligé de revenir à l'organisation corporative pour les agents de change par la loi du 29 germinal an IX et du 27 prairial an X. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces divers points au chapitre suivant.

Nous arrêtons ici cet aperçu général de l'ancienne organisation corporative du travail. Nous avons vu que, poussés par une nécessité quasi organique, les groupements professionnels (*collegium*, *ghildes* ou

(1) V. l'exposé des motifs et les paroles de Regnault de Saint-Jean d'Angely à l'occasion des lois citées.

corporations) sont obligés de se donner une juridiction disciplinaire exercée par un chef ou par un tribunal pour se maintenir et avoir la confiance du public.

D'autre part, on peut conclure de cette étude que plus un Etat est puissant, moins il laisse de pouvoir disciplinaire aux groupes dont il est formé : aussi s'en réserve-t-il le contrôle et la surveillance à moins qu'il n'en fasse ses alliés politiques ou financiers. De plus, tout ce que nous avons vu des rapports de l'Etat et des corporations semble bien justifier cette idée que la juridiction est bien l'exercice de la puissance publique laissée par l'Etat à des quasi fonctionnaires. A l'origine, ces juridictions exerçaient pour leur compte la puissance publique, éparpillée aux mains des autorités les plus diverses. Ensuite le pouvoir central, après la reconstitution de l'unité politique, leur laissa leurs attributions juridictionnelles, soit dans un but fiscal, soit en vertu de cette loi historique de la survivance des institutions dans notre ancien droit essentiellement respectueux des traditions et conservateur (1).

(1) En ce sens, M. Esmein à son cours 1905-1906.

CHAPITRE III

HISTOIRE DISCIPLINAIRE DE LA COMPAGNIE DES AGENTS DE CHANGE

1. Manieurs d'argent de Rome et de la Grèce antique.
2. « Ceux du change » : Ordonnance de Philippe le Bel et de 1572.
3. Réglementations successives jusqu'à la Révolution ; la Révolution et les corporations ; lois de l'an IX et de l'an X.
4. La loi de 1816 ; évolution de la réglementation jusqu'au décret de 1890.

Nous ne nous étendrons pas bien longuement sur les origines de la Compagnie dans les rapports qu'elles peuvent avoir avec les anciennes corporations, telles que nous les rencontrons dans la Grèce antique. Disons simplement que les Grecs connaissaient très bien les corporations d'officiers ministériels auxquels ils donnaient le nom général de *trapézites* (à cause de la table ou du banc sur lequel étaient disposés leur argent et leurs registres) et qui englobaient les professions de banquiers, de prêteurs, de changeurs, etc.

En un mot, c'était ce que l'on a appelé des *manieurs d'argent* (1).

Chez les Romains, on connut dès une époque assez reculée et qu'on peut placer vers le III^e siècle avant Jésus-Christ, sous le consulat de Publius Servitius et d'Appius Claudius, ce que le Digeste appelle des *proxenetæ* ou *exercitores* qui correspondaient assez exactement à nos banquiers modernes. Nous avons vu que, dès l'époque impériale, ils étaient organisés en collegia et portaient les noms divers d'argentarii, de nummularii, etc. (2). Déjà ils étaient soumis au pouvoir disciplinaire, non pas de l'autorité hiérarchique administrative, mais bien de corps élus, formant de véritables juridictions sous la surveillance, étroite il est vrai, du pouvoir central. Par contre, Justinien, dans ses 7^e et 9^e édits, leur accorde des prérogatives importantes, notamment en matière fiscale, en les exemptant de *munera*.

Si maintenant nous passons à ce que sont devenus les banquiers grecs et romains dans notre très ancienne France, nous voyons ces agents exercer leurs fonctions dans ce qu'on appelait alors des *foires* et y faire des opérations de change très fructueuses, étant donné les nationalités différentes de ceux qui prenaient part à ces grands marchés de Saint-Denis,

(1) V. Deloume, *Les manieurs d'argent à Rome*.

(2) V. Waldmann, *De la profession d'agent de change*, Introduction.

du Lendit, de Baucaire, etc. (1). Ces foires avaient une juridiction spéciale, car les difficultés de droit internationales eussent été trop considérables pour permettre la conclusion loyale et rapide de marchés nombreux. On voit dès lors une foule de prescriptions réglementaires dans les chartes qui instituent ces foires pour prévenir les fraudes, garantir l'impartialité des cours, imposer en un mot les règles fondamentales qui garantissent l'ordre et l'intégrité dans un groupement professionnel important. Il nous faut montrer maintenant ces garanties appliquées par le pouvoir central aux corporations de *courratiers* sous l'ancienne monarchie française.

Ces précautions légales semblent procéder dans l'évolution historique de la manière suivante :

Tout d'abord, les premiers textes que nous rencontrons délimitent les fonctions des professionnels en question auxquels elles donnent la dénomination générique de *ceux du change*.

Ensuite, ils prescrivent à ceux-ci de s'assembler à des heures et dans des lieux déterminés : ainsi la surveillance administrative sera plus facile et les cours pourront être établis sur un nombre suffisant de transactions.

En troisième lieu apparaît le principe essentiel qui interdit d'une manière absolue à tout intermédiaire

(1) V. Boudon, *La Bourse et ses hôtes* et les auteurs cités p. 52.

officiel de prendre un intérêt personnel quelconque dans les opérations qu'il traite. Ce principe est indispensable à observer pour la loyauté et la régularité des marchés et des cours : la liberté de faire la contrepartie d'un client fait jouer en effet à l'agent le rôle d'adversaire et non plus de simple intermédiaire ou mandataire.

Bientôt après nous verrons apparaître une nouvelle disposition qui a soulevé depuis lors bien des critiques et bien des colères : c'est le principe qui, au nom de l'intérêt public, restreint la liberté de l'exercice de la profession de courtier et le réserve aux seules personnes agréées par le pouvoir. Mais il faut noter qu'à l'époque où nous nous plaçons, le système de la vénalité fonctionnait d'une manière absolument générale, que, d'autre part, tous les métiers étaient organisés en corporations, et que dès lors il eut été bien étrange que la profession de *ceux du change* échappât à cette double règle.

Ainsi on peut dire que tout notre régime boursier repose sur les 4 principes suivants : limitation dans les fonctions d'intermédiaires ; imposition d'heures et de lieux de réunion ; défense de sortir du rôle d'intermédiaire ; enfin organisation monopolisée (1).

Ceci posé, voyons quelle fut l'évolution du pouvoir disciplinaire dans la corporation des *courratiers* telle

(1) Sur tous les points, V. Boucdon, *op. cit.*, pp. 55 à 90.

qu'elle semble ressortir de l'examen des textes depuis Philippe le Bel jusqu'au décret de 1890.

Nous réservons l'examen de ce décret pour l'application que nous aurons à faire de tous les principes dégagés au cours de ce travail à la Compagnie des Agents de change dans l'état actuel de la réglementation qui les gouverne.

Ce fut en effet, sous le règne de Philippe le Bel (1) et par l'ordonnance de février 1304, que la corporation déjà existante des courtiers (ainsi appelés à cause des courses ou démarches nombreuses nécessitées par leur profession) reçut sa reconnaissance officielle. L'ordonnance dispose que *ceux du change* exerceront leur office « uniquement sur le grand pont (Pont au Change actuel) du côté de la grève, entre la grande arche et l'église de Saint-Leufroy, sous peine de confiscation des choses échangées ». C'était une simple place de change et non une Bourse à proprement parler, comme il en existait déjà une à Lyon dès les premières années du xv^e siècle et une autre plus tard à Toulouse en 1549.

Dès 1572, le pouvoir central est informé que les courtiers manquent « de légalité et de prud'homme ». L'édit du mois de juin oblige en conséquence ceux-ci à prendre provision, à prêter serment et à se faire

(1) Sur tous ces points, voyez le *Manuel des agents de change*, recueil des lois et arrêts qui gouvernent la profession, publié par la Chambre syndicale. V. l'Index bibliographique à la fin de cette thèse.

recevoir par les juges locaux. De plus, la profession est érigée en titre d'office et ceux qui l'exerceraient sans droit seraient punissables de peines corporelles et d'amendes arbitraires.

Nous rencontrons ensuite un arrêt du conseil du 17 mai 1598, où se manifestent clairement les bonnes dispositions du Roi vis-à-vis de la corporation des courtiers. D'abord on leur confère le titre flatteur de *conseillers agents de Banque, change, commerce et finances*. Puis, comme leur crédit va sans cesse en augmentant et qu'ils ont déjà rendu bien des services au Trésor public, on limite le nombre de ces agents et on édicte que les causes intéressant leur établissement viendront exclusivement devant le conseil du Roi.

Nous arrivons maintenant à une disposition capitale au point de vue de la discipline des agents de change contenue dans un arrêt du Conseil de décembre 1638, instituant un syndicat et une bourse commune dans la corporation. L'exposé des motifs rappelle qu'une ordonnance de janvier 1629 défend aux courtiers, sous les peines les plus sévères, de faire aucune opération pour leur compte. Puis, en reconnaissance des avances faites journellement pour « les urgentes affaires », il décide que les offices de courtiers, qui porteront à l'avenir le nom d'agents de change, seront héréditaires et que les titulaires seront au nombre de 30 seulement. Ces 30 courtiers formeront un corps, ayant à sa tête deux syndics élus. Les fonctions de

syndic étaient, dans cet arrêt, limitées à la surveillance des registres ainsi qu'à la gestion de la Bourse commune. Celle-ci, dont le but était d'accroître le crédit de la corporation et au besoin de permettre au Roi d'y puiser, comprenait une grande partie des profits réalisés par les agents. Elle fut supprimée par l'arrêt du conseil du 2 avril 1639, rendu sur les remontrances des agents eux-mêmes. Elle ne fut rétablie qu'en 1819 et nous la verrons fonctionner encore dans le décret de 1890 sous le nom de fonds commun et de caisse commune.

Les attributions du syndic et des adjoints en matière disciplinaire étaient les suivantes : présider aux réparations dues entre confrères pour fautes commises ; surveiller la gestion de ceux-ci ; enfin faire connaître à l'autorité les fautes les plus graves telles que l'infidélité dans l'exercice des fonctions.

Les pouvoirs conférés au syndic étaient contenus (arr. du Conseil du 24 septembre 1724) dans une formule extrêmement vague : « les syndics peuvent faire tout ce qui dépendra de leurs emplois pour l'établissement et conservation des intérêts de la Compagnie conformément aux édits et règlements du 30 août 1720 (art. 2) (1) ». C'est ainsi que les syndics pouvaient

(1) Malheureusement, par suite du système de la vénalité des offices et des catastrophes financières du XVIII^e siècle, la profession d'agent de change renfermait une foule d'incapables ou de spéculateurs trop hardis. Le Gouvernement renonce alors au système de la vénalité et nomme les agents

infliger des amendes d'une nature toute spéciale et dont l'emploi était déterminé par la loi, à savoir « tantôt les besoins de la Compagnie, tantôt ceux de l'hôpital général ». C'était en quelque sorte des amendes privées, et ce caractère qui leur est essentiel s'est maintenu jusqu'à nos jours ; il faut noter que le pouvoir disciplinaire était aussi exercé par le « Sieur Lieutenant général civil de Paris » (arrêt du Conseil, 24 septembre 1724, art. 22) relativement aux enquêtes à faire sur les candidats et à la police de la Bourse.

Mais cette organisation administrative et autoritaire devait évoluer vers une organisation juridictionnelle et bientôt, dans le règlement du 5 septembre 1784, ce n'est plus entre les mains d'un ou de deux syndics que se trouve établi le pouvoir disciplinaire, mais bien entre celles d'un *comité* ou *bureau* comprenant le syndic, son adjoint (tous deux élus), plus le doyen et enfin 6 membres de la corporation nommés par le lieutenant général de la police.

Ce règlement a donc une très grande importance en matière disciplinaire. Il soumet encore partiellement les juges disciplinaires à la nomination par l'autorité administrative, mais il proclame expressément le contraire. Mais leur titre n'était plus un office mais une simple commission à durée limitée : l'Etat imposait aux titulaires entrant en charge de déposer à la Banque royale 1.500 actions de la Compagnie des Indes dans le but de sauver le système de Law. Cela n'empêcha pas sa chute et l'on en revint, en 1723, au système de la vénalité poussé par la nécessité de faire argent de tout.

ractère obligatoire des règlements corporatifs sanctionnés par la loi et attribue les contestations entre agents à la compétence exclusive du syndicat, sauf à faire régler les difficultés par le lieutenant général de police (art. 1).

Nous arrivons au règlement du 2 décembre 1786, qui représente en la matière le dernier état de la législation avant 1789 et sur lequel les règlements postérieurs ont été en grande partie calqués. Tout d'abord le comité est élu entièrement : il ne comprend plus de juges nommés par l'autorité administrative ; il est élu chaque année et est compétent pour toutes contestations entre membres de la Compagnie ; enfin, il prend ses décisions à la pluralité des voix. C'est le comité qui fait les enquêtes nécessaires sur les candidats agents de change ; il examine leur capacité professionnelle et leur conduite, et c'est l'Assemblée qui vote leur admission.

La peine la plus généralement appliquée est l'amende ; elle a une quotité très variable mais n'est plus laissée à l'arbitraire du juge. L'amende a toujours le caractère très original d'être employée à subvenir aux besoins de la Compagnie ; elle punit les fautes les plus diverses : absence illégitime aux Assemblées Générales, injures envers un confrère, refus de se présenter devant le Comité (art. 19), dissimulation d'une contravention connue, etc.

Une autre peine disciplinaire est la privation de

voix délibérative dans les Assemblées, par exemple : pour refus de payer l'amende. Une variété de cette peine est l'interdiction d'entrer aux Assemblées, infligée pour violation du secret des délibérations (titre 5, art. 19).

Enfin, l'exclusion peut être prononcée contre tout membre qui aura subi 6 fois la peine de l'amende pendant la même année (art. 22). Le règlement est complété par des mesures de procédure qui établissent notamment la nécessité de la comparution personnelle et par des dispositions disciplinaires à l'encontre des commis des agents.

Le 24 avril 1788, les agents se plaignent au Roi de l'insuffisance de l'autorité qu'ils tiennent de la loi, et réclament le droit pour le syndic de faire sortir de l'enceinte même de la Bourse les intrus, qu'ils soient membres ou non de la Compagnie : l'exempt et le commissaire devraient être à la disposition du syndic.

Le 10 juin suivant, le Roi se rend à ces desiderata et accorde au syndic le pouvoir de commander aux forces de police préposées à la garde de la Bourse (arrêt cons. 10 juin 1788, art. 5 et 6).

Tels étaient les pouvoirs disciplinaires du comité de la Compagnie des Agents de Change à la veille de la Révolution.

Celle-ci (loi des 2 et 17 mars 1791) supprime toutes les maîtrises et jurandes et les remplace par des patentes, des déclarations et la prestation d'un serment.

Toutefois — et cela montre bien le caractère particulièrement indispensable de la juridiction disciplinaire des agents de change — elle leur permet, *à eux seuls*, de conserver leur organisation jusqu'au 15 avril suivant. Mais à partir de cette époque la suppression est définitive : elle est même accentuée dans un décret des 15 et 18 avril 1794 qui abolit toutes les juridictions disciplinaires.

Mais les spéculateurs et agioteurs s'emparent du marché et accroissent les difficultés financières de l'époque, comme on peut s'en convaincre par l'exposé des motifs de la loi du 28 vendémiaire an IV. Les agents de change sont, dès lors, organisés en commission et leur liberté de transaction considérablement réduite.

La loi du 28 ventôse an IX marque la deuxième étape vers la réglementation et donne au gouvernement le pouvoir de nommer aux fonctions d'agent de change. Cette réglementation commence par un arrêté du 29 germinal an IX qui confie la désignation des agents à une Assemblée Générale de huit banquiers et négociants pour la Ville de Paris. Ce corps avait le droit de rechercher les conditions d'aptitude des candidats avec des pouvoirs disciplinaires tout à fait analogues à ceux étudiés dans les ordonnances de 1724-1784 et 1786.

Enfin, cette organisation se complète pendant la période intermédiaire, par un arrêté du 24 prairial

an X (art. 21) qui autorise les agents et courtiers à faire un règlement de discipline intérieure, qu'ils remetttront au ministre compétent « pour être par lui présenté à l'approbation gouvernementale. » Conformément à ces dispositions, la Compagnie adopta, le 28 fructidor an X, un projet de règlement qui fut soumis mais non approuvé.

Il en fut de même en 1819 quand la Compagnie modifia son projet de règlement pour se conformer à l'ordonnance du 29 mai 1816. Cette ordonnance, très importante en la matière, puisqu'elle s'appliquait encore à la veille du décret de 1890, est la première où le comité placé à la tête de la Compagnie porte le nom de Chambre syndicale. Elle constate l'insuffisance des mesures prises par toutes les dispositions antérieures et en édicte de nouvelles dans ses articles 1 à 8. Il faut donc nous arrêter quelque peu à l'examen de cette loi fondamentale.

Elle commence par mettre la Compagnie sous la surveillance et dans les attributions du ministre des Finances (art. 1) au lieu du ministre de l'Intérieur comme dans l'arrêté de germinal an IX : Les agents de Change ont, en effet, une influence considérable sur le crédit public et le mouvement des fonds ; le contrôle de cette action relève plus spécialement des attributions du ministre des Finances.

Nul ne peut être admis à être agent de change s'il ne justifie de certaines conditions de capacité, d'âge

et de nationalité, et s'il n'est agréé par la Chambre syndicale. Le pouvoir disciplinaire de celle-ci a donc un effet rétroactif à l'égard des candidats, puisqu'il peut apprécier leur conduite passée : nous verrons qu'il s'étend même aux officiers actuellement en charge.

L'article 3 donne à la Chambre syndicale la surveillance et l'autorité d'une Chambre de discipline sur les membres de la Compagnie, et voici comment il cherche à préciser et à délimiter ses pouvoirs :

« Elle veillera avec le plus grand soin à ce que chaque agent se renferme strictement dans les limites légales de ses fonctions ; elle pourra, suivant la gravité des cas, censurer, suspendre les contrevenants de leurs fonctions et provoquer auprès de notre ministre des Finances leur destitution ».

On voit les pouvoirs très étendus de la Chambre Syndicale ; et il faut ajouter que l'ordonnance n'a pas entendu abroger les dispositions antérieures. On peut donc en conclure que tous les règlements et arrêts de la période intermédiaire et même de l'ancienne monarchie sont applicables au cas d'insuffisance des textes (1).

Nous nous contenterons d'énumérer pour le moment les pouvoirs de cette Chambre et nous les examinerons de plus près en étudiant le décret de 1890. Voici donc quels sont, en matière disciplinaire, les pouvoirs de la Chambre syndicale.

(1) V. Mollot, *Bourses de commerce*, nos 483 et 484.

Elle a une juridiction souveraine, sans responsabilité aucune vis-à-vis de ses membres, sous les réserves que nous ferons en étudiant les limites légales de toute juridiction disciplinaire et les principes du droit public ou constitutionnel qu'elle ne saurait méconnaître.

Elle juge des contestations entre agents relatives à l'exercice de leurs fonctions : si l'un d'entre eux se rend coupable d'une injure à l'égard d'un collègue, il encourt une peine immédiate. Si un agent refuse de se soumettre à ses sentences, elle peut le dénoncer à l'autorité.

Elle doit en outre rechercher les contraventions ou délits de droit commun commis par les agents dans l'exercice de leurs fonctions, notamment en violation des articles 85 et 87 du Code de Commerce. Pour cela, elle peut à tout moment vérifier les livres de ses justiciables.

Enfin, les sanctions disciplinaires qu'elle a à sa disposition sont les suivantes : l'avertissement, la censure, la censure avec réprimande, la suspension temporaire, la dénonciation à l'autorité en vue d'obtenir une destitution. Tous ces pouvoirs résultent de la loi de 1816 et des dispositions antérieures. Tous ces textes ont été reproduits dans les règlements intérieurs successifs de la Compagnie, mais, comme on l'a déjà fait remarquer, ils n'avaient jamais reçu l'approbation de l'autorité publique, cette réforme sera

l'œuvre principale du décret du 8 octobre 1890, que nous étudierons ci-après.

On voit donc, d'après cet aperçu rapide de l'histoire disciplinaire de la Chambre Syndicale, que son règlement actuel a ses racines profondes dans des dispositions qui remontent à une époque très éloignée. — Cela explique le caractère tout à fait original que cette corporation a conservé : elle représente une très ancienne organisation du travail qui constitue peut-être le seul échantillon qui s'en soit perpétué jusqu'à nous ; c'est pourquoi l'étude de ce groupement professionnel nous a paru être le type le plus pur de tous ceux qui ont gardé leur formation d'origine.

Ce n'est pas à dire pour cela qu'il n'ait pas évolué : ce serait aller contre une loi naturelle que de le prétendre ; il s'est au contraire considérablement modifié, tant au point de vue de son recrutement qu'à celui de ses rapports avec l'Etat. Malgré tout, il semble qu'au point de vue disciplinaire, précisément, il s'inspire d'idées qui ont disparu, dans beaucoup d'autres groupements et qu'il s'en soit tenu à ses vieilles traditions, après des essais passagers et malheureux de modifications radicales. Aussi, ne fût-ce que pour cette corporation particulière et simplement à titre d'exemple, il apparaît que la discipline dans les corps les plus vigoureux et les plus utiles à la vie économique est bien une condition essentielle de leur admirable vitalité.

DEUXIÈME PARTIE

Étude sociale et juridique du Pouvoir Disciplinaire professionnel.

Nous diviserons cette étude en deux chapitres :

Dans le premier, nous rechercherons d'abord quels sont les motifs pour lesquels on ne saurait se passer, dans certaines professions, du contrôle de la juridiction disciplinaire ; et, à ce propos, nous ferons une application des principes dégagés de l'examen philosophique et historique qui forme la première partie de ce travail. Ensuite nous essayerons de trouver le fondement juridique du droit disciplinaire : nous rechercherons en particulier à quelle branche du droit on peut le rattacher.

Dans un deuxième chapitre nous étudierons le fonctionnement de la juridiction disciplinaire, et nous examinerons tour à tour les personnes punissables, les fautes disciplinaires, les peines et la procédure.

CHAPITRE PREMIER

THÉORIE GÉNÉRALE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE PROFESSIONNEL

Section I. — Ses motifs d'existence ; ses fondements sociaux.

Première idée : solidarité entre co-professionnels.

Deuxième idée : la profession est en quelque mesure une fonction sociale.

Troisième idée : Utilité sociale de la juridiction disciplinaire.

- a) Quelles sont les professions soumises à une discipline sanctionnée par l'Etat.
- b) Pourquoi l'Etat exige-t-il certaines capacités dans ces professions ; intérêts nombreux à ménager.
- c) Controverse relative à l'utilité sociale de la juridiction disciplinaire ; conclusion.

Section II. — Fondement juridique du droit disciplinaire.

- 1. C'est une branche du droit privé ; arguments ; critique.
- 2. C'est une branche du droit public ; c'est un contrat de droit public ; critique de cette opinion.
C'est un droit uni-latéral de puissance.
- 3. C'est une partie du droit pénal : réfutation de cette opinion.
- 4. C'est un droit spécial ; conclusion.

SECTION I

Ses motifs d'existence, ses fondements sociaux.

I

On peut rattacher à trois idées principales les motifs d'existence de la juridiction disciplinaire professionnelle.

Tout d'abord, c'est une application particulière de l'idée de solidarité. Le travailleur isolé — et cela était surtout vrai dans notre ancienne France — ne peut rien. Il ignore même bien souvent ses véritables intérêts : c'est à l'association qu'il demandera de la force, des lumières, du crédit. Il apprendra des débouchés insoupçonnés, des procédés de travail meilleurs. La bonne voie étant découverte, l'association se préoccupera aussitôt d'empêcher que le bien commun ne soit compromis par un individu incapable ou malhonnête : elle devra donc imposer à ses membres des conditions à remplir pour entrer dans le groupe, conditions de capacité professionnelle et de moralité. La discipline professionnelle apparaît comme un deuxième chapitre de la morale sociale, le

Code pénal étant le premier. On n'entre pas dans l'association sans présenter des garanties suffisantes, de même, dans un autre domaine, qu'un Etat défend à une troupe en armes de parcourir son territoire.

Parfois l'intérêt corporatif et l'intérêt individuel seront divergents : d'instinct peut-on dire, le groupe se méfiera des aléas inséparables de l'invention nouvelle et de l'enthousiasme des inventeurs. Mais on peut très bien supposer que les nouveautés seront examinées sagement et loyalement, le groupe ayant intérêt à progresser ; et le conflit entre l'intérêt personnel de l'inventeur et l'intérêt général des autres membres du groupe devient une apparence et s'évanouit.

Habilement présenté, un produit de qualité médiocre trouve souvent des acquéreurs peu exigeants. Coûtant moins cher à fabriquer, il rapporte plus de bénéfice aux producteurs. Mais le jour où ce produit est soumis à des consommateurs attentifs, le crédit de tous est atteint, car le public pense tout de suite à une solidarité hostile et malhonnête chez ses contreparties. L'autorité placée à la tête du groupe aura à concilier l'intérêt individuel avec l'intérêt corporatif : elle aura de ce fait une charge très lourde et une responsabilité considérable, car elle devra se montrer à la fois vigilante et bienveillante, minutieuse, sans tracasserie.

Ainsi donc première idée : la juridiction discipli-

naire représente et sanctionne les intérêts solidaires du groupe et, sans exploiter le public qui finirait par se lasser, elle devra faire que ses membres pratiquent avec lui des échanges de bonne foi.

Jusqu'ici tout semble s'accorder. Mais il faut examiner le cas où le groupement professionnel détiendra un monopole de fait ou de droit. Alors toutes les critiques faites contre le régime corporatif et qui ont abouti à sa suppression momentanée vont s'appliquer avec exactitude : l'intérêt du groupe et celui de ses membres convergent ici pour mettre les consommateurs en coupe réglée. — Et si l'on suppose une profession particulièrement indispensable à la vie économique d'un Etat, les tendances monopoleuses du groupe, comme cela fut très vivement ressenti au xviii^e siècle, vont prendre les proportions d'un véritable danger public. Il faudra alors remonter d'un échelon et regarder l'intérêt général à un point de vue plus élevé que le point de vue corporatif. Ce rôle sera dévolu à l'Etat qui réglera l'exercice de la profession et empêchera les uns de rançonner les autres. Et ceci nous amène à l'examen d'une seconde idée qui est au fond de toute organisation disciplinaire, à savoir l'idée de la profession fonction sociale.

II

Le rôle joué dans une société par les professionnels (en prenant ce mot dans son sens le plus large) a une influence énorme sur la vie et sur le développement de cette société. Il suffit de se rappeler l'action de la Hanse sur les villes du Nord, celle des marchands sur les républiques italiennes du ^{xiii}^e siècle, celle des associations de marchands et artisans sur la formation politique des communes et des villes à la même époque. On pourrait multiplier les exemples et comparer le commerce en général dans les sociétés à l'appareil circulatoire dans un corps animal. Etant donné cette importance capitale, cette réaction profonde et permanente des professionnels sur le groupe politique dont ils font partie, il n'est pas étonnant que ce groupe réagisse à son tour sur eux pour les empêcher de lui nuire, par exemple : en occasionnant des catastrophes financières.

Remarquons en passant que, depuis la Révolution, le nombre de ces professions réglementées par l'Etat a beaucoup diminué : elles ne comprennent plus guère que celles qu'on peut considérer comme des prolongements des fonctions essentielles du pouvoir central. En d'autres termes : l'exercice de l'activité

humaine n'est pas libre dans toutes ces professions importantes : on aliène une portion de sa liberté individuelle quand on embrasse certaines carrières. Elle est limitée par des devoirs spéciaux de probité, de moralité, de décence, qui ne sont pas imposés aux autres citoyens. On est sous l'empire d'un Code plus sévère : aux uns la société ne demandera que le respect des lois ; aux autres elle imposera, en outre de ce respect, certaines conditions de capacité et d'intégrité.

A ces devoirs spéciaux correspondront des sanctions spéciales, car celles du droit commun sont d'une part insuffisantes pour les individus que l'Etat honore de sa confiance, et elles présentent, d'autre part, des inconvénients — de publicité notamment — qui les rendent inapplicables à la répression de ces fautes légères.

Enfin, pour connaître de ces infractions spéciales, les juridictions spéciales et reconnues par l'Etat et généralement recrutées parmi les pairs de l'intéressé, fonctionneront en dehors ou sous le contrôle des tribunaux ordinaires.

Tout cela ressemble beaucoup à la conduite que tient l'Etat vis-à-vis de ses fonctionnaires placés sous son autorité immédiate. Cependant, l'autorité chargée de prononcer sur l'application de la peine ne sera pas la même dans les deux cas : pour le fonctionnaire, ce sera le plus souvent l'autorité du supérieur hiérarchique, pour le quasi fonctionnaire ce sera celle d'un

corps composé de juges élus par les professionnels eux-mêmes.

Ainsi celui qui embrasse certaines professions se trouve par là même, vis-à-vis de l'Etat, dans une situation analogue à celle des fonctionnaires publics.

III

Une troisième idée, la plus importante sans doute, peut être invoquée pour expliquer l'existence de la juridiction disciplinaire ; c'est l'explication tirée de l'utilité sociale de cette juridiction.

En premier lieu, il convient de rechercher quelles vont être les professions qui y seront soumises.

On a vu qu'autrefois presque toutes les professions étaient organisées en corporations et soumises, par conséquent, à la juridiction disciplinaire. Nous avons fait remarquer que la Révolution, en les supprimant toutes, était allée trop loin et que, dès l'an IX, le législateur, ému par l'entrée de non valeurs dans l'exercice des professions les plus élevées, avait dû en rétablir quelques-unes.

Parmi celles qui existent aujourd'hui on peut distinguer :

1° Celles qui sont en quelque sorte les appendices des fonctions de l'Etat. Nous citerons : les notaires,

les avoués, les avocats, les greffiers, les commissaires-priseurs, les huissiers, qui sont les auxiliaires des juges pour l'administration de la Justice.

2° Les professions d'agents de change, de courtiers maritimes, de mandataires aux Halles, qui font des métiers dont l'Etat ne peut se désintéresser, car ils exercent une influence trop profonde soit sur le crédit, soit sur le commerce, soit enfin sur l'alimentation de la nation.

Ainsi nous sommes amenés à examiner en second lieu pourquoi l'Etat veut que ses professions soient exercées par des individus offrant le maximum de garanties.

Nous croyons pouvoir répondre que l'Etat a au moins quatre bonnes raisons pour agir ainsi.

Tout d'abord, c'est dans son propre intérêt à lui Etat, considéré à la fois dans le cas où il agit comme simple particulier et dans celui où il agit comme puissance publique. L'Etat a, en effet, fréquemment à se servir du ministère des officiers publics, pour la passation de certains actes juridiques ou pour des actes plus graves, comme l'émission d'un emprunt ou la constatation fidèle des cours de sa rente à la Bourse. De tels services ne peuvent être demandés par l'Etat qu'à des individus ayant sa confiance et, pour que cette confiance soit bien placée, il est légitime qu'il exige de ces individus des garanties analogues à celles exigées de ses fonctionnaires.

Ensuite l'intérêt du membre lui-même est ici en jeu. Nous ne reviendrons pas sur cette idée que la discipline accroissant la force du groupe sert par là même l'intérêt de ses membres ; mais nous ferons remarquer l'utilité de la discipline au point de vue de l'éducation morale des individus dans les professions où elle existe. L'idée qu'ils sont surveillés par des confrères, souvent jaloux, ainsi que cette autre, à savoir, qu'une simple négligence peut abaisser leur crédit et leur faire encourir une peine, font que les professionnels en question prennent des habitudes de zèle et de probité ; et cela est surtout indispensable dans une profession comme celle d'agent de change, qui deviendrait aisément démoralisante par suite de promiscuités assez louches et de tentations dangereuses. L'homme n'est pas infailible, et une sévère discipline n'est pas superflue pour maintenir dans de telles conditions l'individu dans la voie du bien.

De plus, c'est aussi l'intérêt du groupe lui-même d'être soumis à des règles disciplinaires sévères, c'est lui-même, et par conséquent ses membres, qui en profitent : c'est là le but essentiel de la juridiction disciplinaire professionnelle à ce point de vue : inspirer confiance au public et pour cela lui offrir de sérieuses garanties pécuniaires et morales, par exemple : en faisant une enquête sérieuse sur les antécédents des candidats et en offrant la responsabilité solidaire de tous les membres de la corporation.

Enfin, c'est aussi dans l'intérêt du public, de l'ensemble des citoyens qui travaillent à accroître le patrimoine national que l'on se montre particulièrement sévère dans le recrutement des officiers ministériels. Il suffit de songer aux secrets de famille très importants, connus de ces personnes, et qui seraient autant de causes de scandale et de chantage si ces emplois étaient tenus par des gens sans scrupules. Et il faut que ces professionnels soient non seulement honnêtes mais capables pour diriger, par exemple, leurs clients dans le placement judicieux de leur épargne. Un bon recrutement des titulaires de ces charges importantes et une discipline sévère ont été de tout temps les meilleurs moyens de donner satisfaction aux besoins du public en lui assurant autant que possible la valeur de ceux auxquels il s'adresse.

Ainsi, il semble bien à ces quatre points de vue que la juridiction qui nous occupe se justifie par l'utilité sociale que tout le monde en retire, depuis l'Etat jusqu'au professionnel lui-même ; qu'elle satisfait donc parfaitement à la fois l'intérêt particulier et l'intérêt général.

Cela a cependant été très vivement contesté (1) et c'est par l'examen de cette controverse que nous allons terminer notre première section.

Les reproches que l'on a adressés à la juridiction

(1) V. Isambert, *Recueil des lois*. Introduction des volumes pour les années 1823 et 1824.

disciplinaire peuvent se ramener aux griefs suivants :

1° D'abord on a fait valoir contre elle le reproche d'être une juridiction tout à fait arbitraire. L'incrimination, a-t-on dit, est ici absolument vague. Quelles sont, en effet, les infractions que cette juridiction doit réprimer ? Ce sont des fautes contre « l'honneur, contre la délicatesse » (loi du 20 avril 1810) ou encore « tout fait qui compromet la dignité du caractère, le manque de désintéressement et de probité » ; tout acte, en un mot, de la vie privée peut devenir une faute disciplinaire. Bien plus, on a admis qu'il était possible de poursuivre disciplinairement un notaire parce que ses fautes ont porté atteinte au corps auquel il a appartenu. Il y a donc là quelque chose de tout à fait inadmissible et qui répugne à toutes nos idées modernes sur l'inviolabilité de la vie privée et la liberté du travail honnête ; enfin une inquisition insupportable dans les actes intimes de la personne même. Cette organisation, conclut-on, était en harmonie avec l'ancien droit public français, où les peines du droit pénal lui-même étaient arbitraires ; mais, depuis la Révolution, elle apparaît comme un recul et un anachronisme intolérable.

2° D'ailleurs le résultat le plus certain de la juridiction professionnelle est de rétablir dans certaines carrières l'esprit de corps : il a pour effet, de diviser les citoyens en classes sociales : il dresse des barrières contre les associations fécondes pour le mal du plus

grand nombre. Il est la cause que certains groupes puissants forment autant de petits Etats dans l'Etat, et cette situation compromet l'ordre et la justice publics. — Enfin, l'esprit de corps, en interdisant l'accès de certaines professions à des capacités réelles pour les confier bien souvent à des incapables, semble être un échec au principe d'égalité de tous les citoyens devant la loi, ainsi qu'à celui posé par la déclaration des droits de 1791 de l'admissibilité de tous aux emplois publics, « sans autre distinction que celle de leurs talents et de leurs vertus. »

3° De plus, dit-on, quelles prétendues garanties offre donc le jugement par les pairs dans une profession ? Les pairs ? Ce sont le plus souvent des confrères jaloux de vos succès et bien aises de détourner de vous la clientèle à leur profit, surtout dans une profession monopolisée ; autant de perdu pour vous, autant de gagné pour eux. — D'autre part la procédure disciplinaire manque de publicité bien souvent, elle se fait entre « chers confrères ». Comment dès lors être bien sûr que la liberté de la défense sera assurée, que le tribunal sera impartial ? Comment avoir confiance dans les sentences de personnes dont la fonction ordinaire est toute différente de celle du juge de l'Etat ?

Pour toutes ces raisons, on conclut qu'il convient de supprimer les juridictions professionnelles comme étant surannées et dangereuses. Les fautes légères n'ont pas besoin d'être réprimées, car le préjudice

qu'elles causent à la société est insignifiant. Quant aux fautes graves dans l'exercice d'une profession quelconque, il faut en laisser la connaissance aux juridictions ordinaires dont c'est précisément la fonction de rendre la justice, qui peuvent choisir dans nos Codes pour la répression de ces délits spéciaux des peines parfaitement appropriées et qui présentent enfin toutes garanties de compétence et d'intégrité.

Il faut reconnaître que ces critiques contiennent une part de vérité et que notamment les Chambres disciplinaires s'amuseut parfois, en quelque sorte, à faire sentir leur joug à ceux qui ne sont pas dans leurs bonnes grâces. Mais à part ces légers abus — quelle est donc l'organisation qui n'en présente pas ? — on doit en tenir énergiquement pour le maintien et même l'extension des corps de discipline à des professions plus nombreuses. Et pour justifier cette opinion on peut présenter les observations suivantes :

1° Répondons d'abord au reproche d'arbitraire. On dit : l'incrimination dans la faute disciplinaire est arbitraire et vague. — Constatons d'abord que la part d'arbitraire inhérente en effet à l'incrimination disciplinaire est bien différente de l'arbitraire de l'incrimination tel qu'il était admis dans notre ancien droit. En effet, le juge ancien pouvait de toutes pièces créer un délit et décider qu'un acte jusqu'alors permis serait désormais réprimé ; de plus, il pouvait appliquer à une infraction des peines prévues pour une autre, dans le sens

de l'aggravation ou de l'adoucissement de la répression. Au contraire, le juge disciplinaire moderne ne peut incriminer que des actes prévus par sa loi disciplinaire, « laquelle d'ailleurs doit être approuvée par le pouvoir central » dans une formule assez vague, il est vrai, mais qui lui laisse précisément plus de liberté pour définir et préciser autant que possible les notions d'honneur et de délicatesse selon les époques et les milieux.

D'ailleurs, ne sommes-nous pas ici dans le domaine de l'arbitraire et le juge ordinaire ne doit-il pas éprouver les mêmes difficultés et les mêmes scrupules que le juge corporatif quand il s'agit, par exemple, de réprimer la diffamation dont la loi du 29 juillet 1881 a donné cette définition forcément vague et élastique : « Une allégation ou imputation d'un fait portant atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé » ? Il ne faut donc pas s'étonner, en ces matières délicates, de l'imprécision de l'incrimination : elle est conforme à la nature des choses et à celle des faits à réprimer. Une formule complète est impossible à établir, et l'honneur, la délicatesse, la considération, notions essentiellement variables selon les individus, ne sont pas susceptibles d'une définition juridique.

D'autre part, si l'on est convaincu que l'arbitraire du juge ordinaire est moins dangereux que celui du juge corporatif, on n'a qu'à en appeler du second au

premier, car les décisions disciplinaires les plus graves sont, comme nous le verrons plus loin, susceptibles de recours. Les deux juges auront les mêmes difficultés à résoudre ; c'est donc dans l'organisation de ces recours qu'il faudra chercher un correctif aux dangers qu'on nous signale. Constatons en passant que ce danger n'est pas très réel car, dans la pratique, on voit bien peu de décisions disciplinaires faisant l'objet d'un recours de la part des condamnés.

Et cela se comprend parfaitement : car le professionnel, qui a une faute même légère à se reprocher, craint par dessus tout de voir sa conduite discutée en public par des avocats dans une instance judiciaire qui aboutirait, selon les cas, à une condamnation disproportionnée avec l'infraction ou à un acquittement scandaleux. Bien plus, même en cas d'acquittement légitime, le crédit et la réputation du professionnel auraient plus à y perdre qu'à y gagner. Mieux vaut donc un blâme, une simple réprimande connue d'un petit nombre de personnes pour réprimer les infractions légères commises dans l'exercice des professions.

Ainsi nous pouvons conclure sur ce point que l'arbitraire n'est pas l'apanage exclusif de la juridiction disciplinaire et que le remède proposé pour améliorer la condition des inculpés serait pire que le mal.

2° On dit en second lieu que la juridiction disciplinaire professionnelle fait naître et se développer

l'esprit de corps et porte atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi.

En ce qui concerne l'esprit du corps on peut faire remarquer avec Montesquieu, qui considérait les juridictions disciplinaires comme une condition de la liberté politique, le rôle heureux joué par lui dans notre histoire : l'allure indépendante qu'il donna aux anciens Parlements dans leurs luttes contre le pouvoir royal. Que d'heureuses réformes seraient restées lettre morte, si elles n'avaient pas été soutenues avec ténacité par des hommes imbus de l'esprit de corps et par conséquent conscients de leur solidarité ! L'esprit de corps moralise les individus ; il leur inspire une tenue fière, un peu altière peut-être, mais leur interdit certaines compromissions. N'est-ce pas grâce à lui que nous pouvons admirer au xviii^e siècle ces grandes familles de magistrats dont certaines ont produit de nobles figures comme celle de Guillaume de Lamoignon ? Persuadé des devoirs traditionnels de son état, le soldat tiendra sa parole, l'avocat, l'agent de change garderont les secrets, fidèles à leurs obligations professionnelles. Et si nous remontons jusqu'en haut de l'échelle des groupements sociaux, nous trouverons l'esprit de corps national qui n'est autre que le patriotisme, lequel, jusqu'à ces derniers temps, était encore considéré comme une vertu.

En résumé, l'esprit de corps est un juge invisible et permanent qui dirige la conduite, c'est

donc un élément moralisateur de premier ordre.

Sans doute, il fait échec au principe d'égalité (1). Mais qu'est-ce donc que ce prétendu principe? Ne peut-on pas dire qu'il est tombé en discrédit et qu'il est plutôt du domaine de l'utopie que de celui des réalités? Et même, pour ne considérer que son application aux rapports de l'individu et de l'Etat, l'égalité de tous devant une seule et même législation semble bien en contradiction avec l'évolution universellement admise qui passe de l'homogène à l'hétérogène. Or, appliquée au domaine législatif, cette évolution nous explique la floraison des nombreuses législations spéciales à laquelle on assiste à l'heure actuelle dans tous les pays (législation industrielle, ouvrière, coloniale, etc.) A mesure que le monde s'avance dans la voie du progrès, les situations deviennent de plus en plus difficiles à régler et complexes à cause du nombre croissant des intérêts en jeu. A des situations spéciales, il faut des lois spéciales et, pour n'examiner que l'hypothèse des juridictions disciplinaires professionnelles, nous avons déjà vu que de très bonne heure dans l'évolution historique, des règlements disciplinaire ont été élaborés par les corporations pour la protection de leurs intérêts spéciaux et que l'Etat, dans l'intérêt commun, leur donnait son approbation. Ainsi l'égalité de tous devant

(1) V. Izoulet, *op. cit.* Préface « Le Sophisme de l'Egalité ».

la loi est un principe qui s'applique de moins en moins, qui perd chaque jour du terrain.

Cela a pour effet, il est vrai, d'établir des classes sociales ; mais rien au monde ne saurait l'empêcher, car elles se font elles-mêmes. Pourtant, il est permis de penser qu'elles vivraient en parfaite harmonie si, au lieu de leur montrer les barrières qui les séparent, on leur faisait comprendre la solidarité qui les unit.

Considérons maintenant la question d'un autre point de vue, et voyons si, dans ses rapports avec les professionnels, le public traite bien avec eux sur un pied d'égalité. L'examen des faits journaliers semble bien démontrer le contraire. Combien de malheureux sont ruinés par des fripons ! Combien d'autres sont compromis par la révélation de certains secrets ou obligés de payer cher le silence ! Donc, dans bien des cas, le client est dans un état d'évidente infériorité vis-à-vis de ceux dont il réclame les services : l'individu qui vient confier ses intérêts à un avocat, à un avoué, ou le petit capitaliste qui demande des conseils à un agent de change pour placer son argent, s'en remettent entièrement à la bonne foi de leurs mandataires et n'ont pas souvent la compétence ou la perspicacité suffisante pour juger de leur honnêteté. N'est-il pas juste que l'Etat, par des mesures de préventives, protège les intérêts de ces personnes contre les entremises suspectes ? Donc, à cet égard encore,

l'égalité n'existe pas entre le client et le professionnel, et la discipline sera un bon moyen de faire régner la loyauté dans leurs relations.

Nous pensons donc que l'on peut répondre à la deuxième objection : d'une part, que l'esprit de corps apparaît comme une bonne chose, un élément moralisateur pour le professionnel, et par conséquent un gage de bonne foi pour le public ; et, d'autre part, que le prétendu principe d'égalité est écarté de plus en plus dans les législations modernes.

3^e Enfin, il nous reste à répondre à une troisième objection de ceux qui demandent l'abolition de la juridiction disciplinaire professionnelle. L'argument se ramène à ceci : Le jugement par les pairs est une chose dangereuse pour l'accusé.

Notons d'abord que cette opinion est contraire à celle des anciennes corporations et même des représentants de toutes les classes sociales dans l'ancienne France : c'était toujours en effet le jugement par les pairs que tâchaient d'établir à leur profit, les bourgeois, les roturiers et même les serfs (1).

Mais sans insister davantage sur cette observation

(1) Peut-être cette forme de juridiction n'était-elle pour eux tous qu'un pis aller, toujours infiniment préférable au jugement de la juridiction seigneuriale d'où étaient absentes les garanties les plus élémentaires de la bonne administration de la justice, principalement pour les causes intéressant les tenures dans lesquelles les seigneurs étaient souvent juges et parties.

historique, peut-on dire que le jugement par les pairs représente une forme de juridiction n'offrant aucune garantie de bonne justice. Nous ne le croyons pas et voici ce qu'on peut faire valoir à l'appui de notre opinion :

D'abord, le système du jugement par les pairs, considéré dans une juridiction disciplinaire professionnelle, est excellent comme recrutement. Les juges sont élus, ils sont renouvelables fréquemment, le tribunal est collégial : autant de garanties de capacité juridictionnelle et morale. Ayant des fonctions de courte durée, ils devront user de bienveillance envers leurs justiciables sous peine de s'exposer un jour à des représailles de la part de ces derniers. D'un autre côté, ils ont une compétence spéciale très grande sur les questions professionnelles souvent très délicates qui leur sont soumises, compétence qu'il serait tout à fait exagéré de demander à un juge ordinaire.

Ensuite, le calcul des confrères jaloux, impitoyables à l'encontre de celui dont ils convoitent la réussite, serait au fond extrêmement maladroit. Il méconnaîtrait, en effet, les lois de la solidarité entre membres d'une même profession et ceux-ci finiraient certainement par en pâtir, car le discrédit de l'un rejaillit sur tous et le groupe tout entier souffre dans sa réputation de la présence d'une « brebis galeuse » dans son sein. D'ailleurs, les confrères jaloux risqueraient gros dans leur calcul déshonnête. Tout finit par se savoir et le

jour où ils seraient découverts, c'en serait fait de leur crédit. En outre, il ne faut pas oublier que des recours judiciaires sont organisés contre les décisions des chambres disciplinaires. La publicité de ces recours nuirait certainement à la réputation de l'accusé, c'est bien certain ; mais si cette juridiction de cassation montrait au grand jour de l'audience les manœuvres frauduleuses des confrères jaloux, quel écrasement pour eux, quelle chute irréparable !

On voit le faux calcul qu'ils feraient en incriminant à la légère leurs collègues, qu'ils appartiennent d'ailleurs à une profession monopolisée ou non.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue que si la chambre disciplinaire est sévère à l'encontre de ses justiciables, c'est pour le plus grand bien de l'Etat et du public, car la quasi fonction qu'ils exercent en est d'autant mieux remplie. Ainsi le jugement par les pairs, qui nous était présenté comme la mise en œuvre d'un pouvoir tyrannique, est en somme le mode de juridiction qui présente le plus d'avantages pour les professionnels, à cause du bon recrutement et de la discrétion qui sont de son essence.

Nous croyons avoir ainsi justifié l'existence des règles disciplinaires dans certaines professions importantes d'une manière générale par l'utilité sociale qu'elle semble présenter.

Recherchons dans une section deuxième le fondement juridique du droit disciplinaire.

SECTION II

Fondement juridique du droit disciplinaire.

On n'est pas d'accord dans la doctrine pour rattacher en législation le droit disciplinaire à une branche quelconque du droit. Les uns le rattachent au droit privé (1); ils sont amenés à l'interpréter en s'inspirant des principes généraux qui dominent la matière des contrats ; ils recherchent l'intention des parties, permettent à la loi disciplinaire de ne s'appliquer qu'en cas de préjudice causé et ils appliquent à l'action disciplinaire les règles de la procédure civile : l'action s'éteint donc par le désistement du demandeur ou par les délais de la prescription civile : l'inculpé doit constituer avoué et comparaître dans la huitaine, etc.

D'autres rattachent le droit disciplinaire au droit Pénal : la loi disciplinaire doit donc être interprétée restrictivement sans s'occuper de l'intention des parties. La poursuite est légitime dès lors qu'il y a eu violation de la loi, le préjudice causé pouvant faire l'objet d'une action accessoire. Le Code d'Instruction criminelle s'applique à la procédure en matière disciplinaire : comparution personnelle, citation par huissier, prescription pénale, etc.

(1) V. Nézard, *op. cit.*, pp. 32 et suiv.

En présence de ces divergences d'opinion, il nous faut examiner successivement les diverses questions énumérées au sommaire (1).

I

Le droit disciplinaire fait partie du droit privé.

Les partisans de cette théorie font valoir les raisons suivantes.

Le droit disciplinaire dérive d'un contrat de droit civil ordinaire passé entre le professionnel et la corporation dont il fait partie : D'avance, il se soumet aux obligations résultant de l'exercice légal de la profession. Il y a accord de volonté entre le groupe et l'individu, et l'application possible de peines disciplinaires est la clause pénale énoncée dans le contrat intervenu entre deux personnes juridiques supposées capables, les causes de nullité des contrats étant supposées écartées et toutes les conditions de validité remplies.

Un exemple de ce contrat nous est fourni par le règlement d'atelier dont le patron fait une condition *sine qua non* pour embaucher des ouvriers par le contrat de louage de services.

Cette théorie est celle de l'Ecole anglaise (2) : le

(1) V. *supra*, p. 54.

(2) V. Dicey, *Introduction to the law of the Constitution*.

droit anglais ignore notre distinction entre le droit public et le droit privé. Il ne connaît que la *common law* à laquelle l'Etat, dans ses rapports avec ses *servants*, est soumis tout comme le premier venu. Là, tout est d'origine contractuelle et la même *rule of right* est applicable aussi bien aux pouvoirs disciplinaires d'une corporation sur ses membres qu'aux conventions entre deux simples particuliers.

Cette théorie est encore celle d'une partie de l'Ecole allemande (1) qui semble réagir contre les tendances généralement étatistes des doctrines germaniques. L'Etat est le gérant des intérêts généraux de la nation, de même que la corporation gère des intérêts professionnels : l'un et l'autre n'entrent en relations avec les individus que par la voie du contrat.

Si on oppose aux partisans de cette théorie que la discipline corporative a sa source dans la discipline familiale qui semble bien, elle, s'exercer par voie de puissance et non contractuelle, ils répondent que cela a bien pu se produire à l'origine mais qu'aujourd'hui la discipline familiale est une matière civile dont il est traité dans le Code civil (article 371 et suivants). Le droit de correction et de détention reconnu au père sur ses enfants n'aboutit pas à une peine criminelle : c'est un moyen de droit privé pour maintenir l'ordre dans la famille.

(1) V. Seydel, *Le droit de la Bavière*, cité par Nézard, *op. cit.*, p. 32.

De plus, quand un groupement n'a pas de discipline propre, c'est aux tribunaux civils qu'il appartient de se prononcer sur les questions disciplinaires et cela d'après les règles de compétence et de procédure établies par le Code de procédure civile (1).

Ainsi tout pouvoir disciplinaire a sa source dans un contrat civil : toute discipline est de droit privé.

Quelque séduisante que semble cette opinion, nous pensons quelle doit être écartée au moyen des arguments suivants.

Reprenons chacune des propositions soutenues dans cette théorie et voyons comment on peut y répondre.

1° On nous dit que le pouvoir disciplinaire professionnel dérive d'un contrat entre l'agent et le groupe où il entre.

Nous avons vu que la situation de cet agent se rapproche singulièrement de celle des fonctionnaires de l'Etat. Or, les rapports de ceux-ci (nous entendons de ceux qui exercent la puissance publique) ne dérivent pas d'une convention mais bien d'un acte d'autorité, du pouvoir central qui les a nommés. Ces individus-là détiennent une parcelle de la puissance publique et une faute dans l'exercice de leurs fonctions ne cause pas à l'Etat un dommage au sens civil de mot :

(1) V. Rapport du Proc. général Dupin, sous Cassation, 5 juillet 1858.

il ne saurait être en effet estimé en argent, et seule la juridiction disciplinaire peut prononcer une peine adéquate à l'infraction.

Il en est de même pour le professionnel appartenant à une corporation que pour le fonctionnaire de l'Etat. Ici, le pouvoir disciplinaire résulte du simple fait de l'exercice de la profession. Nous avons signalé les liens nombreux qui unissent les membres d'un même groupement professionnel, les intérêts non moins nombreux qui les rendent solidaires les uns des autres : celui qui entre dans ce groupe ne saurait donc se soustraire à sa juridiction disciplinaire, car la discipline est de l'essence même de ce groupe. Il y a une certaine quantité de liberté dont on consent à être privé par cela seul qu'on embrasse certaines professions. L'action disciplinaire a pour cause un manquement répréhensible à des devoirs d'état, et pour moyen une répression rétablissant l'ordre qui a été troublé. Il n'y a pas là de clause pénale insérée dans un contrat intervenu : il y a soumission passive d'un individu à un état de fait.

2^o Voyez, ajoute-t-on, ce qui se passe en Angleterre et en Allemagne.

Nous pensons que l'on ne saurait, pour l'intelligence de notre droit disciplinaire français, raisonner par analogie avec ce qui se passe en Angleterre où la notion de fonction publique est inconnue ; où les tribunaux administratifs sont absents, sauf de très rares

exceptions ; où enfin la puissance publique en dehors des organes de la souveraineté n'a d'autre expression que l'autorité judiciaire.

D'un autre côté, la conception allemande, qui reproduit presque les idées romaines à cet égard, ne connaît de la puissance publique que son rôle fiscal et n'indique pas le fondement du droit social de punir.

3° La discipline familiale, dit-on encore, est de droit privé.

Nous avons établi que la famille était la première forme de la puissance publique, que la discipline familiale était la première manifestation de l'autorité disciplinaire, qu'elle était identique par sa nature et son but à la discipline dans la tribu, dans la corporation, dans l'Etat et qu'elle était la source des Codes des nations. Il semble bien que de tout ceci on puisse tirer un argument et le formuler ainsi : le père de famille est dépositaire d'une portion de la puissance publique. Il l'exerce non dans son propre intérêt ni dans celui de ses enfants, mais bien dans celui du groupe familial, cellule dont la discipline a une action énorme sur la vie même des peuples : c'est donc comme délégué de la collectivité qu'il agit.

Il est bien vrai que c'est l'article 376 du Code civil qui règle la matière du droit de correction du père. Mais la place qu'il occupe dans nos lois ne change pas la nature de ce droit qui apparaît dans l'évolution historique comme l'exercice d'un droit public au pre-

mier chef, par suite de l'intérêt public qui s'y trouve engagé. Nous admettons, en effet, que le critérium qui permet de distinguer le droit public du droit privé et celui qui envisage l'intérêt en cause : sera de droit public, toute matière touchant l'intérêt public (droit pénal, droit constitutionnel, etc.) ; sera de droit privé, toute matière concernant les intérêts individuels (contrats, etc.).

L'argument tiré de ce fait que ce sont les tribunaux civils qui sont compétents à défaut de corps spéciaux pour juger des infractions disciplinaires, semble tomber devant cette simple remarque que les dispositions législatives attributives de compétence sont sans effet sur la nature d'un droit (1).

Ainsi donc, nous pensons avoir établi que le pouvoir disciplinaire professionnel ne dérive pas d'un contrat passé entre l'agent et la corporation personne morale. De même qu'on se soumet sans discussion au droit pénal d'un Etat, par cela seul qu'on pénètre sur son territoire, de même, en embrassant certaines professions, on se soumet à leurs juridictions disciplinaires qui sont de leur essence.

(1) La jurisprudence dans de nombreux arrêts se refuse à assimiler les matières civiles et disciplinaires professionnelles. En ce sens : Angers, 14 novembre 1855 ; Lyon, 27 nov. 1873 ; Cassat., 4 janvier 1887.

II

Le droit disciplinaire fait partie du droit public.

N'ayant pas sa source dans les contrats, la juridiction disciplinaire professionnelle va sortir de la sphère du droit privé pour entrer dans celle du droit public, car elle touche à l'intérêt et à l'ordre publics, ainsi que nous l'avons montré.

Mais même parmi ceux qui rattachent le droit disciplinaire au droit public, il y a plusieurs manières de voir et c'est là ce qu'il nous faut examiner avant de conclure sur le fondement juridique du droit disciplinaire.

Première théorie. — Le fondement du droit disciplinaire est un contrat de droit public.

Cette première opinion est représentée en Allemagne par M. Jellin Ek (1) et voici comment il raisonne :

La nature d'un contrat est déterminée par son objet : si cet objet est un intérêt particulier, le contrat sera de droit privé ; si cet objet est un intérêt public, le contrat sera de droit public. Ainsi le contrat de mariage, l'adoption, sont des contrats de droit public,

(1) Nézard, *op. cit.*, p. 58, note 2.

car ils intéressent l'ordre public. Les disciplines familiales et professionnelles ont aussi leur fondement juridique dans un contrat de ce genre. La discipline professionnelle n'est pas en quelque mesure l'exercice de la souveraineté, laquelle n'appartient qu'à la puissance publique, sans quoi elle pourrait contraindre les auteurs d'infraction à exécuter leur service, alors qu'elle doit se contenter de les mettre à l'amende ou de les révoquer, résiliant ainsi le contrat qui l'unissait à eux.

Ainsi la sanction disciplinaire aux mains d'une juridiction n'est qu'un moyen pour arriver à l'accomplissement d'un devoir professionnel.

Cette théorie, que l'on peut rattacher à l'école du droit naturel représentée en France par Rousseau, ne semble pas résister aux critiques que voici :

D'abord, avec cette théorie il semble impossible de justifier ni même d'expliquer le droit reconnu aux Chambres de discipline, de poursuivre un membre démissionnaire, c'est-à-dire délié de ses obligations contractuelles envers le corps dont il a fait partie. Si le droit de punir disciplinairement résulte des contrats, là où il n'y a plus de contrat il ne saurait y avoir de sanction.

D'autre part, peut-on transposer cette théorie allemande et l'adapter à notre droit français ? Il semble bien que non et même que la notion de contrat de droit public soit chez nous contradictoire. Elle sup-

pose en effet un accord de volontés dans un contrat passé entre la puissance publique d'un côté et l'individu de l'autre. Or, la puissance publique ne peut pas contracter, car elle n'est pas une personne, elle ne consent pas, elle ne peut souscrire d'obligations ; elle ordonne. Elle n'obéit à aucune norme juridique, mais seulement à sa propre volonté. Dire qu'elle s'oblige reviendrait à dire qu'elle s'engage à exécuter des ordres émanant d'elle-même, ce qui n'a pas de sens. La puissance publique est un ensemble d'attributions confiées par la volonté nationale souveraine à certains organes investis du droit de commandement.

Enfin, le consentement de l'individu qui entrerait en relations avec elle serait vicié ; la puissance publique ordonne : le consentement de sa contre-partie ne serait donc pas libre.

On peut ajouter que l'erreur fondamentale de toutes ces doctrines est de faire de l'accord de volonté la source unique des droits. La loi ne considère pas dans l'homme que sa volonté, elle s'occupe bien plutôt de son intérêt. C'est ainsi qu'elle élève au rang de sujet de droit l'enfant ou le fou dont la volonté n'existe pas. D'autre part, il y a des accords de volontés nuisibles, immoraux ou simplement négligeables que la loi se refuse à sanctionner. Par exemple, la promesse de danser ensemble qu'ont pu échanger deux personnes.

Ainsi tout droit ne dérive pas forcément d'un ac-

cord de volontés (1), et cela s'applique surtout en matière de droit disciplinaire professionnel : La discipline est l'une des lois organiques de l'association corporative, ce n'est pas notre bon vouloir qui lui accorde, après discussion, le droit de juger nos actes : elle existe en dehors de notre volonté, fatalement, de même qu'une loi physique existe avant d'avoir été découverte : de même encore que notre volonté ne peut pas faire, ni notre intelligence concevoir que la somme des trois angles d'un triangle ne soit pas égale à deux angles droits.

Deuxième théorie.—Le droit disciplinaire n'a sa base juridique ni dans un contrat de droit privé ni dans un contrat de droit public : c'est qu'il est, ont dit d'autres auteurs, un droit public unilatéral de puissance.

A l'appui de cette opinion, à laquelle nous nous rallions, on a fait valoir les considérations qui suivent.

C'est ici le moment de se servir des principes exposés dans la première partie de ce travail : l'homme est un animal qui ne peut pas ne pas vivre associé ; or, il faut une discipline pour maintenir l'association : Le fondement du pouvoir disciplinaire est donc la satisfaction à ce besoin primordial des individus : c'est la nécessité de sa fonction qui le rend légitime. Par cela seul qu'elle existe, l'Association a le droit de durer

(1) V. Garraud, *Précis. de Droit criminel*, p. 10, 6^e édit. 1898.

et elle ne peut durer que si elle a le droit de punir.

C'est bien là ce que nous avons voulu montrer dans l'étude évolutionniste et historique à laquelle nous nous sommes livrés. On a vu l'application à la famille, à la tribu, à l'Etat des lois naturelles qui régissent les sociétés et, en particulier, nous avons indiqué l'évolution du pouvoir disciplinaire dans les corporations. Leurs statuts ont compris d'abord une foule de dispositions d'ordre public, de droit pénal, etc. dont le nombre a diminué de plus en plus à mesure que celui des attributions de l'Etat augmentait. — A partir d'Etienne Boileau, la juridiction corporative se cantonnera dans son rôle exclusivement professionnel, abandonnant ses autres prérogatives au pouvoir central : La puissance publique, éparpillée aux mains d'une foule d'autorités, demeure cependant exercée par elle dans la sphère de ses attributions spéciales. La corporation vis-à-vis du professionnel joue le rôle de l'Etat vis-à-vis du citoyen. La juridiction disciplinaire fait surtout régner la morale, les juridictions ordinaires font régner le droit.

Elles semblent donc se compléter, l'une l'autre ayant la même nature, le même fondement juridique et poursuivant le même but, à savoir l'intérêt public.

Il y a, en conséquence, un très bon argument historique à faire valoir pour établir que le fondement juridique du droit disciplinaire est le même que celui du droit public.

On objecte, il est vrai, que la puissance publique ne

se délègue pas et que, par conséquent, les Chambres disciplinaires n'ont pas pu bénéficier d'une délégation de ce genre ; mais on peut faire observer que la puissance publique étant souveraine peut choisir pour s'exercer tel organe qui lui plaît. C'est ainsi que la loi, expression de la volonté souveraine, détermine expressément les cas dans lesquels elle laisse la juridiction disciplinaire prendre la place des tribunaux ordinaires pour réprimer des infractions au nom de l'autorité publique.

C'était pour construire une théorie officielle de la monarchie que Bodin et Loyseau posaient le principe que la souveraineté est une, indéléguable et imprescriptible : en fait, ils savaient bien qu'elle était exercée par bien d'autres autorités que celles du Roi (1). C'est de ce fait que nous trouvons une survivance dans l'existence des juridictions disciplinaires professionnelles. Peut-être bien qu'à l'origine elles ont usurpé leur droit de puissance, mais elles ne l'en exercent pas moins aujourd'hui, sous la surveillance même de l'autorité législative qui les a maintes fois reconnues et sanctionnées, après avoir déterminé très exactement quelle dose de puissance publique il convenait de leur laisser. Nous verrons, en effet, qu'elles sont souveraines en ce sens que certaines de leurs sentences ne sont susceptibles d'aucun recours.

(1) M. Esmein à son cours, 1905-1906.

III

Le droit disciplinaire fait partie du droit pénal.

Il ne nous reste plus, pour terminer cette théorie générale du droit disciplinaire, qu'à examiner la question de savoir s'il faut voir dans ce droit une branche du droit pénal ou un droit *sui generis*.

Les partisans de l'assimilation des deux droits raisonnent ainsi (1).

Il y a identité de nature entre les deux espèces de répression, car l'une et l'autre reposent sur cette idée qu'à certaines époques et dans certains pays, les plus forts ont eu le pouvoir légitime d'assurer l'observation de certaines normes par la menace d'une pénalité. D'abord autoritaire et hiérarchique, la discipline évolue vers la forme juridictionnelle.

Il n'y a entre les deux droits qu'une différence de gravité dans la faute et dans la peine infligée : la juridiction disciplinaire est en quelque sorte la Cour d'assises qui connaît des fautes professionnelles. Les peines du droit disciplinaire ne sont pas arbitraires mais légales comme celles du droit pénal ordinaire. Le juge corporatif peut infliger seulement les peines que sa règle disciplinaire, confirmée par un texte de

(1) V. Duguit, *L'Etat*, II, 464, Paris, 1903.

loi, lui permet de prononcer. Par exemple : une Chambre syndicale ne peut ordonner l'insertion de ses décisions dans un journal, cette peine nouvelle de la publicité n'étant pas expressément prononcée dans la loi qui lui confère le pouvoir juridictionnel. Ces peines, comme en droit pénal, peuvent être aggravées par la récidive ou atténuées selon les circonstances, le juge ayant en cette matière un pouvoir souverain d'appréciation.

Quant à l'action disciplinaire, elle obéit aux mêmes règles que l'action publique du droit pénal. Elle est mise en mouvement soit par les organes ordinaires du Ministère public, soit par un organe spécial en faisant office auprès des juridictions particulières. Elle se termine également par une sentence de condamnation ou d'acquiescement, d'autant plus nécessaire en droit disciplinaire que c'est la considération de tout un corps social qui est en jeu. Seule la sentence fera disparaître le malaise ; en conséquence, le droit disciplinaire ne connaît pas l'arrêt de la poursuite résultant du désistement du tiers lésé.

Enfin, la procédure disciplinaire suit celle du Code d'Instruction criminelle, admirablement organisé pour sauvegarder les intérêts de la défense et la marche régulière des débats : admission de la preuve testimoniale, limitation à 40 jours du délai de l'appel, effet suspensif du recours, réhabilitation possible du condamné : autant de règles communes à la

procédure disciplinaire et à la procédure pénale.

En somme, le droit pénal et le droit disciplinaire ont le même fondement juridique : la co-existence de l'un à côté de l'autre s'explique par cette considération que les fautes disciplinaires étant moins graves que les fautes pénales, la connaissance des unes ou des autres devait être attribuée en pratique à la compétence d'autorités distinctes.

Cependant, nous adoptons l'opinion contraire, d'après laquelle il y a une différence fondamentale entre les deux droits pénal et disciplinaire dans notre législation (1).

Sans doute, tous deux répondent à un besoin public et protègent l'intérêt général contre les entreprises des antisociaux. Dans les deux, la faute fait naître le droit de punir, c'est-à-dire d'obtenir une réparation quelconque d'un dommage inestimable en argent ; mais dans le droit pénal les autorités chargées du maintien de l'ordre public sont liées par l'obligation juridique de punir, car la moindre infraction prévue par la loi est, par définition, une cause de scandale qu'il faut faire cesser. Au contraire, les juridictions disciplinaires, remontant à l'époque patriarcale dont elles ont conservé l'empreinte, peuvent absoudre le délinquant ou même ne pas le poursuivre du tout si elles le jugent opportun. En vertu de la délégation du

(1) Vidal, Cours de droit criminel ; Garraud, *op. cit.*, p. 836, note 2 ; M. Le Poittevin à son cours.

pouvoir central, elles *peuvent* punir, elles ne sont pas *obligées* de punir.

Remarquons que les fautes disciplinaires sont en effet généralement moins graves que les fautes réprimées par le droit pénal ; mais ce n'est pas une raison pour en conclure que les deux droits sont de même nature, au contraire. Et surtout, on peut dire qu'il existe des fautes légères punies par le Code pénal et qui ne tombent pas sous le coup de la loi disciplinaire.

C'est que la loi pénale et la loi disciplinaire ne se placent pas au même point de vue pour apprécier la faute : l'une doit être considérée dans ses répercussions publiques, l'autre dans ses effets sur la corporation. Le Code disciplinaire, avons-nous dit, est à mailles plus serrées que le Code pénal : une infraction légère aux yeux du public est pour lui d'une importance essentielle et réciproquement. Ce n'est donc pas la légèreté de l'infraction qui permet d'expliquer la co-existence de la loi pénale et de la loi disciplinaire : C'est une différence radicale entre les deux législations, l'une visant le respect de la morale et des intérêts professionnels, l'autre l'observation du droit.

Le droit disciplinaire méconnaît en effet les principes essentiels du droit pénal. La règle *nulla pœna sine lege* ne s'impose pas pour ainsi dire aux juges disciplinaires : l'incrimination en matière de répression disciplinaire est très vague : faute contre l'hon-

neur, contre la considération d'un corps. Cette indétermination est de règle dans le droit disciplinaire, elle est l'infime exception dans le droit pénal.

La peine disciplinaire est-elle bien d'ailleurs une *peine* au sens que le droit pénal attache à ce mot. Peut-on dire qu'elle soit exemplaire ou expiatoire ? Il ne le semble pas : souvent elle est prononcée en secret comme le simple avertissement ou le blâme. Elle n'atteindra donc pas le délinquant dans sa liberté, dans son patrimoine ou dans sa vie privée. Quelle opposition capitale avec les peines du droit pénal ! Aussi le Conseil d'Etat a-t-il pu dire que les mesures disciplinaires « ne constituent des peines ni par leur nature ni par leur objet (1) ; » d'autre part, la libre appréciation du juge en matière de circonstances atténuantes est beaucoup plus élastique en droit disciplinaire qu'en droit pénal, où le fait de prononcer les circonstances atténuantes a encore aujourd'hui un effet presque arithmétique sur la peine à prononcer en vertu de ce principe que les lois pénales s'interprètent restrictivement. C'est le principe contraire qui est la règle en matière de discipline.

Nous rencontrons encore une différence irréductible entre le droit pénal et le droit disciplinaire dans ce fait que ce dernier méconnaît la règle *non bis in idem*, fondamentale en droit pénal. Elle se résume en cette

(1) C. d'Etat, Avis du 4 août 1892.

formule, à savoir qu'on ne peut être poursuivi pour le même fait dans deux instances différentes. Or, nous avons vu que l'action disciplinaire, distincte de l'action pénale, peut poursuivre la répression d'un fait avant, pendant ou après l'exercice de cette dernière action. Si les deux actions étaient l'une et l'autre du domaine du droit pénal, les mêmes grands principes les régieraient et en particulier la règle *non bis in idem* ne s'appliquerait pas à l'une sans s'appliquer à l'autre.

Une autre preuve nous semble ressortir de ce fait que l'on peut être condamné pénalement et acquitté disciplinairement ou inversement : Comment admettre dès lors que le droit pénal contienne des dispositions pouvant aboutir pour la même infraction à deux jugements contradictoires ?

Une nouvelle différence entre la peine du droit disciplinaire et celle du droit pénal va résulter du mode d'extinction de cette dernière. En effet, la peine du droit pénal s'éteint par l'amnistie prononcée par le pouvoir législatif et dont l'effet est de ne laisser subsister rétroactivement aucune trace du fait pénal ou de ses conséquences.

Appliquons cette définition à l'hypothèse suivante : supposons que le pouvoir législatif accorde l'amnistie aux condamnés disciplinairement par la Chambre syndicale des agents de change de Paris. Que se produirait-il ? Voici un agent ayant subi la peine de la

destitution. Par l'effet de l'amnistie il remonterait donc au Parquet ? Mais il fait partie d'une corporation organisée en monopole et son office est passé entre les mains d'un tiers qui semble bien avoir un droit acquis à le conserver. Dès lors, de deux choses l'une : ou bien il faudrait que cet agent destitué restât étranger à la mesure qui l'amnistie sans profiter de son bienfait ; ou bien il faudrait que cette mesure portât atteinte à des droits acquis à un tiers. Il semble bien résulter de là que l'amnistie ne pourrait produire d'effet dans cette hypothèse qu'à condition d'être la cause d'une spoliation véritable. Il est bien vrai que le pouvoir législatif, souverain ou à peu près dans notre droit, pourrait, en réintégrant l'agent amnistié dans sa charge, décider qu'il y aura à l'avenir un membre de plus dans la corporation. Mais, sans tenir compte des difficultés de tous ordres que cette décision créerait entre le réintégré et ses anciens collègues, ce ne serait pas là une conséquence de l'amnistie mais bien une disposition législative indépendante modifiant dans l'intérêt d'un seul l'organisation d'une corporation.

Nous pouvons donc conclure que la peine disciplinaire qui n'est ni expiatoire ni exemplaire, qui poursuit un but moral et de défense de l'honneur professionnel, qui enfin ne saurait bénéficier de l'amnistie, est juridiquement différente de la peine disciplinaire dans notre droit pénal.

Enfin, examinons les procédures pénales et disciplinaires et montrons les différences profondes qui les séparent.

D'abord, les peines du droit disciplinaire sont prononcées par des tribunaux spéciaux, composés de juges en nombre variable qui se prononcent la plupart du temps à huis clos. Nous avons fait remarquer combien ce dernier procédé offrait, à côté de légers inconvénients, des avantages considérables pour les justiciables de ces tribunaux.

De plus, la jurisprudence admet en matière disciplinaire l'administration des preuves qui conviennent aux juges et en particulier de la preuve testimoniale des faits reprochés (proscrite devant les tribunaux correctionnels qui sont liés par le système d'administration légale des preuves). Enfin, nous verrons que pour la juridiction disciplinaire il n'y a pas de règle des deux degrés de juridiction : certaines décisions et des plus graves échappent à toute espèce de recours. D'autre part, quand ce recours existe, sa forme et ses délais ne sont pas ceux déterminés par le droit pénal ; bien plus, la juridiction qui statue sur la demande en appel peut, après avoir infirmé la décision disciplinaire pour incompétence, retenir l'affaire au fond et juger, contrairement à l'art. 315 du Code d'instruction criminelle, qui limite cette faculté au seul cas de violation des formes requises (1).

(1) Cassation, 5 juillet 1858. D. 58, 1, 271 ; *Ibid.*, juin 1887, S. 87, 1, 32.

Il faut enfin répondre à cette objection d'après laquelle le droit disciplinaire, en se juridictionnalisant de plus en plus, se rapproche par là même du droit pénal.

On peut dire que c'est bien plutôt l'évolution contraire qu'il faudrait faire ressortir. Après avoir eu à l'origine le même souci que les règles disciplinaires antérieures, à savoir le maintien de l'ordre dans l'intérêt de tous, le droit pénal semble s'en être très profondément différencié, au point que nous croyons pouvoir conclure à une différence radicale entre les deux domaines juridiques. Mais il semble bien que nous assistions à l'un de ces retours dans l'évolution dont nous parlent les philosophes et les sociologues, et que, à l'heure actuelle, on doive considérer l'application de plus en plus large des circonstances atténuantes, des lois de sursis et de pardon, comme une tendance du droit pénal à se rapprocher du droit disciplinaire en s'inspirant de la même idée d'individualisation de la peine.

IV

Le droit disciplinaire est un droit spécial.

Ainsi il existe des oppositions trop grandes entre le droit pénal et le droit disciplinaire pour que nous puissions faire de l'un une branche de l'autre. Nous

avons été successivement amenés à dire, d'une part, que le droit disciplinaire ne fait pas partie du droit privé mais bien du droit public par son origine, sa nature, son objet, ses conséquences, et qu'il a sa source dans un droit public unilatéral de puissance. D'autre part, que, dans le droit public, on ne saurait le rattacher juridiquement au droit pénal. Nous devons enfin examiner cette dernière question : qu'est-ce donc au fond que ce droit ?

Il faut répondre à cette question que le droit disciplinaire professionnel est un droit spécial. En effet, il repose sur un intérêt spécial qui se confond pour ainsi dire, il est vrai, avec l'intérêt public ; il sanctionne des devoirs professionnels spéciaux au moyen de peines qui diffèrent et des réparations civiles et des peines proprement dites ; il s'exerce au moyen d'une action spéciale devant une juridiction spéciale et selon des règles de procédure propres. La législation disciplinaire est donc bien une législation spéciale. Il faut d'ailleurs distinguer avec soin une législation exceptionnelle et une législation spéciale, l'une étant souvent, selon les cas, une législation de faveur ou d'oppression, l'autre n'ayant pour but que de faire régner les traditions d'honneur et de probité dans certaines professions en vue de l'intérêt public (1).

(1) Il faut distinguer les lois spéciales et les lois exceptionnelles. Les lois exceptionnelles établissent certaines dispositions pour tout un groupe de personnes ou pour un certain

C'est, d'ailleurs, l'opinion que semble adopter la jurisprudence dans nombre de décisions. « L'action disciplinaire, disait le procureur général Dupin (1), diffère essentiellement de l'action civile et de l'action criminelle : elle est plus large et plus délicate ; elle repose sur une infinité de nuances que le législateur n'a pu définir : c'est une action *sui generis*. » De même Troplong disait : « L'action disciplinaire a toujours été distinguée de l'action publique comme appartenant à des ordres d'idée différents. »

Mais le droit disciplinaire ne s'en rattache pas moins au droit public. Il en tire sa raison d'être qui, en dernière analyse, se ramène à la nécessité de l'ordre dans l'association ; et, pour établir juridiquement les principes qui régissent le droit disciplinaire, c'est à ceux du droit public qu'il va falloir s'adresser.

Nous pensons que la juridiction disciplinaire, à peu près libre du côté de l'incrimination, appliquant des peines particulières au moyen d'une procédure spéciale, ne sort pas pour cela du domaine du droit et que sa base juridique fondamentale est écrite dans l'article 14 de la Déclaration des droits de 1793

nombre d'hypothèses semblables. Ainsi la France a une législation spéciale sur la presse. Bien différentes sont les lois exceptionnelles qui appliquent aux mêmes hypothèses ou aux mêmes personnes une réglementation différant par exemple nos lois sur l'état de siège.

(1) Sous cassation, 5 juillet 1858. D. 58, 1, 271. Cass. 9 novembre 1881. S. 84, 1, 249. V. *Discipline*, n° 93. D. J. G.

d'après lequel : « Nul ne doit être jugé et puni qu'après avoir été entendu et légalement appelé ». Ainsi, pour rapprocher le droit disciplinaire de la branche du droit qui lui ressemble le plus, il faudra invoquer le droit constitutionnel et les déclarations de droit où sont énumérés les droits naturels et inviolables des individus et définies les idées de souveraineté et de puissance publique.

De ce principe, qui semble contenir en germe tous les éléments de garantie d'une bonne justice, la Cour de cassation fait son seul guide en matière disciplinaire et le résume dans la formule suivante : La juridiction disciplinaire doit respecter les droits de la défense. Pratiquement et juridiquement ce respect se traduit par les mesures suivantes :

1° Citation de l'inculpé devant le tribunal avec notification des faits à lui reprochés et désignation de la juridiction devant laquelle il doit comparaître ainsi que l'accord d'un délai fixé pour la comparution ;

2° L'inculpé a le droit de comparaître en personne, de se défendre lui-même ou de se faire assister d'un conseil, et enfin d'avoir communication de toutes les pièces ou témoignages servant à établir sa culpabilité.

Ce principe de la déclaration de 1793 va donc être celui grâce auquel les professionnels lésés par une condamnation pourront la faire tomber, comme entaché de nullité absolue résultant d'un excès de pouvoir.

Il n'est pas la seule règle qui s'impose à l'exercice de la juridiction disciplinaire professionnelle. Les lois, par exemple la loi de 1816 pour les agents de change, fixent les conditions dans lesquelles la justice devra y être administrée. Tout en lui laissant une latitude considérable dans l'incrimination, la loi disciplinaire soumet l'organe juridictionnel qu'elle établit à un certain nombre de prescriptions importantes dans le but de protéger l'inculpé contre la partialité toujours possible des juges corporatifs. D'autre part, nous verrons comment l'organisation des recours travaille dans ce même but : ainsi, ces juridictions spéciales pourront fonctionner sans présenter aucun des inconvénients que nous avons signalés et écartés.

En résumé :

La juridiction professionnelle disciplinaire n'est pas une branche du droit privé, car elle n'est pas d'origine contractuelle. Elle ne dérive pas d'un accord de volonté intervenu entre l'individu et la corporation. Elle se rattache donc au droit public, toutefois le pouvoir disciplinaire n'a pas son fondement dans un contrat de droit public dont la notion même semble contradictoire dans notre droit, mais bien dans un droit unilatéral de puissance inséparable de l'existence même de toute association. Néanmoins, cette puissance lui est strictement mesurée par la loi établissant la juridiction. D'autre part, on ne saurait le rattacher au droit pénal; car il poursuit un but

différent et en méconnaît les principes essentiels.

C'est donc un droit spécial dominé seulement par les lois qui l'organisent et par les principes généraux de notre droit public contenus dans les lois constitutionnelles et dans la déclaration des droits de 1793.

CHAPITRE II

FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DE LA JURIDICTION PROFESSIONNELLE DISCIPLINAIRE

Section I. — Des personnes soumises à la juridiction disciplinaire professionnelle.

Section II. — La faute disciplinaire.

Section III. — La peine disciplinaire.

Section IV. — La procédure.

Etant connus les grands principes qui dominent la matière ainsi que le fondement juridique et social de la juridiction professionnelle, nous pouvons aborder plus aisément maintenant l'étude de son organisation et de son fonctionnement, et le chapitre premier nous permettra de passer plus rapidement sur le second où nous allons rencontrer beaucoup de prescriptions d'ordre purement réglementaire et applicables à d'autres branches du droit disciplinaire que celle par nous étudiée. Donc, dans ce second chapitre, nous n'étudierons que ce qu'il y a d'essentiel dans les prescriptions de détail se rapportant principalement aux

officiers ministériels, les grandes lignes ayant été antérieurement indiquées.

Distinguons dès maintenant le pouvoir disciplinaire de la juridiction disciplinaire, cette dernière n'étant qu'un mode d'exercice du premier. Le pouvoir disciplinaire peut être en effet exercé par le supérieur hiérarchique comme dans la famille primitive ou dans l'ancienne corporation, ou par une juridiction élue parmi les membres du groupe. C'est cette dernière forme du pouvoir disciplinaire qui rentre dans le cadre de cette étude.

SECTION I

Les personnes soumises à la juridiction disciplinaire professionnelle.

Il peut se faire que le règlement corporatif soit violé, soit par un membre de la corporation, soit par un de ses organes collectifs, par sa Chambre syndicale, par exemple, à condition que cette dernière jouisse de la personnalité morale.

1^o Examinons d'abord le cas où c'est un membre de la corporation qui a commis l'infraction disciplinaire.

Ici, nous allons rencontrer une originalité très ancienne du droit disciplinaire que nous avons déjà si-

gnalée : la sanction disciplinaire peut atteindre un membre de la corporation alors même qu'il n'est plus en charge. Il y a donc ici une sorte de rétroactivité à rebours de la loi disciplinaire qui va frapper un individu parce qu'il a appartenu à certaines professions. Par suite de cet effet curieux de la loi disciplinaire, nous allons distinguer le cas où le professionnel inculpé fait actuellement partie de la profession et celui où il n'en fait plus partie comme membre actif.

Dans la première hypothèse, les titulaires actuels de la corporation sont les justiciables immédiats de la juridiction disciplinaire : Ils répondent de toutes fautes prévues par la règle disciplinaire et on a vu combien l'incrimination était vague. Ajoutons que la jurisprudence admet que le suppléant est passible des mêmes peines que le titulaire dans les professions où l'on peut se faire suppléer, ce qui n'est pas le cas pour la profession qui nous occupe.

Dans la deuxième, c'est d'abord l'hypothèse de l'honorariat qu'il nous faut examiner ; l'honorariat est un lien corporatif qui subsiste après la sortie de charge de l'officier et qui permet de conserver son titre honorifique à celui qui en bénéficie. Continuant à jouir des privilèges et honneurs attachés à ce titre, le membre honoraire est donc à bon droit soumis à la règle disciplinaire qui contribue à donner de la considération au corps dont il fait toujours partie. On comprend dès lors que ce membre soit passible d'une

peine spéciale au cas où il viendrait à se rendre coupable de l'une des infractions très peu précises qui constituent une faute disciplinaire. Cette peine, applicable aux magistrats, aux notaires et aux officiers ministériels (1) sera, la plupart du temps un blâme, ou la suppression du bénéfice de l'honorariat.

Ainsi apparaît nettement le but de la juridiction disciplinaire de débarrasser le groupe d'un membre qui la souillait d'une manière quelconque.

Ensuite il faut examiner le cas où la sortie de charge a lieu par suite de la démission du titulaire. Si la démission a été acceptée, le lien est définitivement rompu et aucune peine disciplinaire ne peut atteindre le démissionnaire. — Si la démission n'a pas été acceptée, nous pensons que celui-ci reste soumis aux sanctions spéciales de sa profession (2) tant qu'il n'a pas été remplacé. Il serait vraiment trop simple, en effet, pour l'officier ministériel qui a une faute grave à se reprocher, de donner sa démission afin d'échapper au châtimement disciplinaire que comporte cette faute.

2° Cas où l'auteur de l'infraction est un organe corporatif collectif.

On s'accorde généralement aujourd'hui pour reconnaître la possibilité d'infliger des peines aux per-

(1) En ce sens : Le Poittevin, *Dictionnaire des Parquets*. V. Honorariat ; la jurisprudence est en sens contraire. V. Cassat. 10 janvier 1887. D. 87, I, 221.

(2) En ce sens : Saint-Sever, 3 septembre 1898, note de M. Glasson. — Morin, *op. cit.*, II, n° 663.

sonnes morales. On a dit pendant longtemps, il est vrai, que ces dernières, n'étant pas des personnes physiques, devaient échapper aux peines qui ne sauraient atteindre que des personnes. Mais les nécessités de la pratique ont démontré qu'il y avait certains cas où la responsabilité disciplinaire d'une Chambre syndicale se trouvait engagée à cause de la négligence de ses représentants. On ne saurait en effet frapper individuellement chacun de ces derniers sans paralyser la profession d'intérêt public qu'ils exercent. Aussi rencontrons-nous des dispositions en ce sens dans le décret du 30 janvier 1890, décidant que la Chambre des notaires était tenue de « vérifier la comptabilité des membres de sa corporation sous peine de dissolution ou de suspension prononcée par le Garde des Sceaux après avis de la première Chambre de la Cour d'appel. »

Voilà donc les personnes auxquelles vont s'appliquer les peines que nous allons étudier bientôt. Ces personnes sont : les membres actifs de la corporation, les membres honoraires ou démissionnaires (sous la réserve que nous avons faite) enfin les organes corporatifs collectifs jouissant de la personnalité morale.

SECTION II

La faute disciplinaire.

Si on admet, comme nous l'avons fait, que le droit disciplinaire n'est pas une branche du droit pénal, il semble bien difficile d'établir une théorie juridique d'ensemble de cette espèce d'infraction particulière qu'on appelle la faute disciplinaire. L'incrimination est tellement vague, les éléments constitutifs de la faute si peu précis, qu'il semble bien que les lois modernes s'en rapportent de plus en plus en cette matière à l'appréciation quasi-souveraine des juges. On peut citer comme exemple de cette tendance, le décret récent du 21 juillet 1897 sur la discipline des mandataires aux Halles qui semble bien laisser l'inculpation disciplinaire dans le flou le plus complet. Cette grande liberté des juridictions disciplinaires dans l'incrimination semble bien être un élément essentiel. La loi semble leur dire : je vous donne une arme dans votre intérêt et le mien ; faites-en l'usage le plus juste et le plus utile que vous pourrez. Je vous ferai contrôler cependant quant aux limites que j'ai apportées à l'exercice de votre puissance.

Cependant, les juridictions disciplinaires professionnelles ne sortent pas du domaine du droit d'abord,

en ce sens qu'elles sont instituées sous l'empire d'une loi ou d'un décret d'établissement et ensuite parce qu'elles sont du domaine du droit public dont elles doivent appliquer les principes fondamentaux.

On sait que l'infraction en droit pénal s'analyse dans les éléments suivants :

Elément légal ; élément injuste ; élément matériel ; élément moral ou intentionnel.

1° L'élément légal, dans la faute disciplinaire, nous semble assez douteux. On a vu que le droit disciplinaire méconnaissait les principes essentiels du droit pénal et en particulier la règle *nulla pœna sine lege*. Il est bien vrai que l'acte d'autorité qui établit la juridiction disciplinaire la renferme dans certaines limites, mais elles sont tellement élastiques qu'elles semblent aboutir en pratique à la liberté d'incrimination, sauf bien entendu le recours de l'intéressé ; et l'évolution semble bien être en ce sens en matière corporative professionnelle, puisque le décret de 1897 précité semble encore moins préciser sur ce point que les dispositions antérieures. Ainsi il paraît conforme à la nature des choses que la faute disciplinaire ne comprenne pas, à proprement parler, d'élément légal à ce premier point de vue.

On peut ajouter que la règle disciplinaire, essentiellement personnelle, échappe au caractère de territorialité attachée aux infractions du droit pénal ordinaire. Qu'un avocat ou un agent de change

commette un délit ou un crime à l'étranger, l'effet du jugement pénal étranger sera de permettre à la juridiction disciplinaire française de lui infliger une peine. Et ici encore, remarquons que c'est dans le sens de l'exterritorialité (sous réserve de difficultés nombreuses en droit international) que semble progresser l'évolution, puisque notre loi toute récente sur le recrutement militaire du 21 mars 1905 fait produire à l'encontre des jeunes soldats des effets en France aux jugements pénaux prononcés contre eux à l'étranger (art. 5).

Enfin la loi disciplinaire, ayant pour but de faire régner la morale dans une corporation, rétroagit en ce sens spécial qu'elle interdit au candidat l'entrée de cette corporation en considération de faits antérieurs à sa candidature. Bien plus, la faute commise par un officier ministériel actuellement en fonction, antérieurement à son entrée en charge, peut faire prononcer contre lui une peine très sévère le jour où cette faute vient à être découverte : et, pour éviter le scandale on lui fera comprendre, comme on dit, que sa place n'est plus dans la corporation (1). C'est là une simple conséquence de cette idée essentielle que la juridiction disciplinaire a le droit de débarrasser la corporation d'un membre indigne.

Ainsi l'élément légal dans la faute disciplinaire

(1) Cassat 6 novembre 1850. D. 50, 1, 334. Adde, Morin, *op. cit.*, n° 650.

nous semble tellement altéré qu'on peut dire qu'il n'existe plus. Il semble d'ailleurs que ce soit là une conséquence de la définition même de la juridiction disciplinaire dont on peut dire qu'elle est instituée spécialement pour juger d'autres faits que ceux incriminés par la loi ordinaire.

2° Toute faute comprend encore, avons-nous dit, un élément matériel, un acte répréhensible en soi et commis par la personne punissable.

On a soutenu, qu'en droit disciplinaire, on répondait des fautes de ses préposés. Ainsi en avait décidé une Chambre des notaires en disant que « le notaire répond des faits et gestes de son clerc dans ce qui a trait directement à l'exercice des fonctions notariales ». La sentence de cette Chambre fut cassée (1) (mais ce ne fut pas pour les raisons de principe). Plus récemment, la Cour de cassation (2) a décidé que seuls les faits personnels étaient punissables, « quelque étendu que soit le pouvoir de la juridiction disciplinaire ».

3° Comme la faute pénale ordinaire, la faute disciplinaire doit avoir porté atteinte à un droit reconnu dans nos lois. Mais ici on peut constater que l'atteinte à un simple intérêt professionnel est un élément suffisant pour constituer une faute disciplinaire. Il y a là encore un caractère tout à fait original du droit disciplinaire,

(1) Cassat. 23 décembre 1868. D. 69, 1, 140.

(2) Cassat. 16 avril 1902. D. 02, 1, 216.

dérivant de cette idée que la juridiction disciplinaire doit veiller au maintien de l'ordre et de la dignité dans l'exercice de la profession, les intérêts corporatifs professionnels étant appréciés d'une manière très large et à une foule de points de vue différents.

On peut faire remarquer à ce propos que le droit disciplinaire, branche du droit public, suit en tous points les principes de ce droit en ce qui concerne la résistance à l'ordre émanant du chef placé à la tête de la profession (ce qui est possible dans notre droit dans tous les cas où les conditions légales de compétence de forme et de capacité de l'agent d'exécution ne sont pas observées). — En conséquence, l'ordre ne devra être exécuté que si, selon la formule d'un auteur allemand (1), « il provient du véritable supérieur hiérarchique, s'il est communiqué en la forme légale au subordonné véritable, et s'il concerne toute action comprise dans la compétence de celui qui ordonne et de celui qui exécute ».

Le but de cette solution est de protéger les professionnels contre les tentatives d'excès de pouvoirs, et de leur garantir le plus d'équité possible dans les rapports de puissance entre la corporation et l'individu.

4° Enfin, à propos de l'élément moral ou intentionnel dans la faute disciplinaire on peut présenter les obser-

(1) Binding, cité par Nézard, *op. cit.*, p. 146.

vations suivantes, d'où va ressortir une nouvelle différence entre la faute disciplinaire et la fraction pénale. Ici, il suffit, pour qu'il y ait faute, que l'agent ait commis un fait matériel contraire à sa loi spéciale. C'est une sorte de contravention dont il se rend coupable. D'autre part, l'ignorance de la règle disciplinaire qu'il méconnaît est une cause d'aggravation et non d'excuse pour appliquer la pénalité : On explique fort bien cette rigueur en disant que le premier devoir d'un professionnel est de connaître les règles de discipline qui le concernent ainsi que les devoirs de son état (1).

Voilà donc les éléments de la faute disciplinaire. Nous pouvons conclure de cet examen, qu'en présence des différences profondes qui séparent cette faute de l'infraction pénale, le rapprochement que nous en avons fait ne concerne que la méthode d'exposition et qu'il n'y faut pas voir une assimilation même lointaine entre deux domaines juridiques qui apparaissent dans nos lois comme étant de plus en plus tranchés.

Une faute comprend encore des éléments spéciaux qui la caractérisent et qui doivent être réunis pour constituer le fait répréhensible.

On a cherché, pour préciser davantage, à classer les fautes disciplinaires et à faire des distinctions entre chaque classe. Mais de telles classifications semblent

(1) Cassat., 14 mars 1866. D. 66, 1, 213.

impossibles à établir, car les éléments d'appréciation varient selon le corps considéré. D'autre part, le vague de l'incrimination, la liberté très grande laissée aux juridictions disciplinaires, font qu'il est fort difficile de dire *a priori* si tel acte de la vie publique, privée ou professionnelle constitue une faute ou non. Il semble donc qu'il faille se contenter des formules générales des lois disciplinaires en vertu desquelles les juridictions sont autorisées à poursuivre.

Mais ces poursuites elles-mêmes ne sont pas obligatoires pour ces corps. Ils peuvent appliquer le pardon à certains actes répréhensibles ou au contraire en poursuivre d'autres qui paraissent vraiment inoffensifs. Il suffira donc de donner sur ce point les solutions qui ont prévalu en jurisprudence aussi bien devant les juridictions disciplinaires que devant la Cour de cassation du Conseil d'Etat. Ce sont ces solutions que nous énumérerons quand nous arriverons à l'étude de la discipline qui régit les Compagnies d'Agents de Change. Disons simplement pour l'instant que cette profession comprend un certain nombre d'obligations résultant de textes positifs et de décisions, parfois solennelles, de la Cour de cassation dont l'ensemble constitue les devoirs de l'état, et dont le nombre a augmenté à mesure que s'est accrue la portion attribuée aux valeurs mobilières dans le patrimoine des individus. Ces devoirs sont fort bien résumés dans la formule très compréhensive que voici : la Chambre syndicale a le droit

« de vérifier à tout moment la position des membres de la Compagnie » (1).

SECTION III

La peine disciplinaire.

1^o Caractères généraux.

Contrairement à ce que nous avons constaté pour la faute, les peines disciplinaires sont limitativement énumérées dans les lois qui établissent la juridiction. Ces peines sont en effet déterminées quant à leur nature et quant à leur durée. Ainsi, à peu près libre du côté de l'incrimination, la juridiction disciplinaire est liée du côté de la peine à appliquer. Cette obligation nous semble résulter de la déclaration des droits de 1793 où il est spécifié, dans l'article 14, que « nul ne peut être jugé et puni qu'en vertu d'une loi antérieurement promulguée ». Les peines disciplinaires sont donc légales et non plus judiciaires comme dans l'ancien droit. De plus, elles sont fixes et non plus arbitraires, c'est-à-dire qu'elles sont déterminées quant à leur quotité et à leur durée, l'appréciation du juge pouvant s'appliquer dans les limites d'un maximum et d'un minimum.

(1) V. Mollot, *op. cit.*, n° 486.

Il est à remarquer que le système des peines fixes a été critiqué en droit disciplinaire comme en droit pénal et que le législateur a apporté des remèdes aux inconvénients signalés ; mais, alors qu'en droit pénal il s'est inspiré du système des sentences indéterminées ou conditionnelles, en droit disciplinaire, il a assoupli la rigidité trop grande du système des peines fixes en multipliant le nombre des peines applicables, étendant ainsi le choix du juge à un plus grand nombre de moyens de répression. Il en résulte que le système légal des peines fixes est plus strictement appliqué en matière disciplinaire qu'en matière pénale. Les juridictions disciplinaires professionnelles doivent donc appliquer très exactement la peine prévue par leurs règles corporatives, sous peine de voir leurs décisions annulées pour excès de pouvoir (1).

La nature des peines disciplinaires est différente de celle du droit pénal. En principe, les premières ne sont ni exemplaires ni expiatoires ; d'autre part, elles ne sont pas essentiellement pécuniaires. Nous verrons cependant, que l'amende est une peine très fréquemment appliquée, mais nous constaterons aussi que cette peine perd son caractère proprement pénal par suite de l'emploi fait du produit des amendes.

En ce qui concerne l'extinction des peines disci-

(1) Nombreux arrêts dans ce sens. V. Cassat. 4 août 1896 S. 97, 1, 23.

plinaires, nous avons cru pouvoir établir que l'amnistie était impossible à appliquer en matière disciplinaire aux professions qui, comme celle que nous avons en vue, sont organisées en monopole sans porter atteinte à des droits acquis. Il nous faut examiner si la même solution doit être donnée pour d'autres modes d'extinction des peines, à savoir la grâce et la réhabilitation.

Pour ce qui est de la grâce, la jurisprudence a varié d'opinion plusieurs fois au cours de ce siècle. La grâce, mesure individuelle émanant du chef du pouvoir exécutif, investi du droit de faire remise de tout ou partie de sa peine à un condamné sans effacer sa condamnation, était considérée comme ne s'appliquant pas aux peines disciplinaires ; celles-ci n'étant pas de véritables peines mais des sanctions spéciales de droit privé. Ainsi en avait décidé le ministre de la Justice en date du 12 août 1839 à l'encontre d'un notaire. Un mouvement d'opinion se dessina en 1887 pour faire reconnaître à la sanction disciplinaire le véritable caractère d'une peine. Mais, en 1892, le Conseil d'Etat, dans son avis du 4 août, décida « que les mesures disciplinaires édictées pour la répression de fautes professionnelles, à raison de leur nature et de leur objet ne constituent pas des peines, et que les décisions qui interviennent dans cette matière ne sont pas de véritables jugements ».

Pourtant, il nous semble que les peines discipli-

naires ont bien les caractères généraux de celles du droit pénal et que d'assez bonnes raisons pratiques militent en faveur de l'application de la grâce aux peines disciplinaires. D'abord, la grâce n'ayant pas d'effet rétroactif ne portera pas atteinte à des droits acquis à des tiers ; ensuite on peut ajouter que le droit de grâce pourra être un correctif heureux pour protéger les justiciables contre des abus toujours possibles. A l'heure actuelle, la doctrine et la jurisprudence semblent admettre cette solution pour les officiers ministériels tout au moins.

Quoiqu'il en soit, elle paraît assez douteuse et si on a vu en 1866 (1), un officier ministériel obtenir la grâce d'une peine de destitution prononcée par un tribunal répressif, ce cas reste à peu près isolé, car la grâce accordée au coupable en matière disciplinaire semble bien être une réprobation à l'adresse de la juridiction qui s'est prononcée et l'effet le plus certain de la mesure est le relâchement de la discipline et la diminution de la confiance publique dans la corporation considérée.

Quant à la réhabilitation, elle a pour effet d'effacer pour l'avenir les incapacités encourues du fait de la condamnation. — Prononcée par l'autorité judiciaire, elle efface la condamnation elle-même (loi du 14 août 1885). Si la peine disciplinaire est l'accessoire d'une

(1) Cas cité par Morin, *op. cit.*, II, n° 839.

condamnation pénale, et que le condamné soit réhabilité, la condamnation disciplinaire suivra le sort de la condamnation pénale et sera effacée. Si la peine disciplinaire est la peine principale proposée par le tribunal, il faudra que ce tribunal prononce lui-même la réhabilitation (1).

Pour les officiers ministériels, la réhabilitation d'une condamnation à la destitution sera demandée au tribunal de droit commun qui joue, ainsi que nous le verrons, le rôle de tribunal disciplinaire pour prononcer cette peine (loi du 19 mars 1864 et du 10 mars 1898).

2° Classification des peines disciplinaires.

Les lois spéciales d'établissement des lois disciplinaires énumèrent les peines particulières qu'elles peuvent édicter en suivant un ordre de gravité ascendant. C'est dans cet ordre que nous les énumérerons nous-mêmes ; mais cela n'indique pas les peines qu'il faut mettre ensemble comme poursuivant le même but ou se rattachant à la même idée. C'est en combinant ces deux procédés de classification qu'on a établi les 3 classes de peines suivantes (2) :

a) Peines se rattachant à l'idée générale de censure ou de discipline intérieure (avertissement, rappel à l'ordre, blâme, dénonciation à l'autorité).

(1) En ce sens : D. J. G. Supp. V. *Ordres civils et militaires*, n° 42.

(2) Morin, *op. cit.*, II, n° 803 et suiv.

b) Peines qui touchent le professionnel dans l'exercice de ses fonctions et dans le libre exercice de son activité (interdiction, suspension, déchéances, etc).

c) Peines du droit commun résultant de fautes très graves (amendes, destitution, emprisonnement).

Remarquons que les noms de ces diverses peines varient beaucoup avec les différentes professions qui, datant d'époques différentes, se servent d'un langage technique particulier pour qualifier les actes répréhensibles qui peuvent être commis dans leur sein.

Mais elles présentent toujours ce caractère de toucher l'individu soit dans sa personne intime, soit dans sa personne corporative et professionnelle, soit dans sa fortune ou sa liberté.

Nous n'étudierons avec quelques détails, et cela dans notre 3^e partie, que les peines applicables aux infractions commises par les agents de change.

SECTION IV

La procédure disciplinaire.

L'idée générale qui domine toute cette matière est contenue dans cette formule donnée par la Cour de

cassation (1) : « La loi s'en remet quant à la procédure, à la prudence et à la lumière des magistrats ; la seule condition qu'elle leur impose, c'est de ne pas porter atteinte aux droits sacrés de la défense. » C'est encore ce que disait l'art. 14 de la déclaration des droits de 1793 : « Nul ne peut être jugé et puni, qu'après avoir été entendu et légalement appelé ».

Ainsi, en l'absence de dispositions spéciales de procédure dans la loi disciplinaire, c'est à ce principe que le juge corporatif devra se référer pour savoir si telle ou telle disposition, applicable en droit civil ou pénal, pourra s'appliquer également en droit disciplinaire.

L'existence de ce principe absolu du respect des droits de la défense est en quelque sorte le contre-poids de la très grande liberté laissée au juge disciplinaire aussi bien dans l'incrimination que dans l'application de la peine, ou dans l'admission de la preuve. Le juge disciplinaire apparaîtrait avec un pouvoir discrétionnaire vraiment exorbitant si sa liberté de conduite générale ne recevait pas cette limitation d'ordre public, par conséquent prescrite à peine de nullité. Cette limitation fondamentale en droit disciplinaire a été peu à peu déterminée par la jurisprudence, car les lois établissant des disciplines se sont fort peu expliquées en matière de procédure.

Ce silence est d'autant plus fâcheux que c'est sur-

(1) V. Cass., 10 mars 1864. S. 64, 1, 359. Rapport Hardoin.

tout en cette matière de la procédure qu'apparaît le caractère spécial du droit disciplinaire. Nous allons voir, en effet, que l'organisation de la compétence ne répond pas à la règle de l'unité de juridiction essentielle en matières civile et pénale : la procédure disciplinaire vient pour ainsi dire se superposer à la procédure du droit commun qu'a fait entamer l'acte incriminé : il y a cumul dans la poursuite et dans l'application de la peine. Dès lors, en l'absence de toute règle de procédure spéciale dans les textes, la question très importante se pose de savoir à quelle procédure il faudra s'adresser pour suppléer au silence de la loi.

La jurisprudence a varié sur ce point ; autrefois, il semble qu'elle faisait incliner la procédure disciplinaire vers la procédure civile, par exemple pour les infractions d'officiers ministériels, notamment en matière de recours (1). Mais la jurisprudence la plus nombreuse et la plus récente assimile au contraire la procédure disciplinaire à la procédure pénale en exigeant la comparution personnelle, en écartant l'exception de litispendance en notre matière et en méconnaissant le principe de l'autorité de la chose jugée au civil ou au criminel (2).

Voilà donc bien établie l'idée qui domine la matière de la procédure disciplinaire : respect absolu des

(1) Douai, 13 septembre 1834. D. 35, 2, 159.

(2) Montpellier, 27 décembre 1852. S. 53, 2, 9.

droits de la défense. Nous aurons l'occasion d'y renvoyer souvent, néanmoins on peut indiquer dès maintenant les conséquences pratiques les plus fréquentes : seront donc exigées à peine de nullité absolue les conditions qui suivent :

Nécessité d'envoyer à l'inculpé une citation, indicative de l'objet de la poursuite ; et d'accorder un délai le plus long possible pour qu'il puisse mieux préparer sa défense ; de le laisser communiquer avec son défenseur ; de laisser le dernier mot à celui-ci dans sa défense ; de motiver le jugement, d'accorder au condamné les délais et formes (1) des voies de recours les plus favorables, etc.

Ce principe posé, examinons successivement l'action disciplinaire ; la compétence ; les preuves ; le jugement ; le recours ; autorité et exécution du jugement.

a). *L'action disciplinaire.*

Un même acte d'un membre d'une corporation peut donner lieu à trois actions différentes et indépendantes : une action civile en réparation du dommage causé à la partie lésée ; une action pénale tendant à satisfaire la vindicte publique au moyen

(1) L'observation des formes légales est en effet l'une des garanties les plus sérieuses que la loi puisse accorder aux particuliers.

de l'application d'une peine expiatoire et exemplaire ; enfin une action disciplinaire tendant à sauvegarder un intérêt social spécial.

Ces 3 actions ont des causes juridiques différentes : l'une résulte d'un fait dommageable, l'autre d'un délit et la troisième d'un trouble corporatif. — De plus, leur objet est différent : réparation d'un dommage, peine publique, sanction disciplinaire. — Enfin elles appartiennent à trois personnes différentes, à savoir, la personne lésée, la Société et le groupement corporatif.

Il en résulte que ces actions appartenant à des personnes différentes, ayant un objet et une nature juridique différents sont indépendantes l'une de l'autre.

Ainsi nous constatons en premier lieu le caractère d'indépendance de l'action disciplinaire. La manifestation première de cette indépendance, va être qu'elle échappera à l'exception de litispendance, c'est-à-dire continuera à produire tous ses effets, bien que le fait incriminé fasse déjà l'objet d'une instance devant une autre juridiction ; pour elle, la maxime « le criminel tient le civil en état » ne s'appliquera pas (1). Pourtant, il faut remarquer que le corps disciplinaire fera sagement de surseoir bien souvent à sa poursuite : il devra en apprécier l'opportunité, et éviter l'entrave

(1) En ce sens, Morin, 2, p. 214.

possible qu'elle pourrait amener dans la marche de la justice, par exemple au moyen d'une enquête préalable à l'enquête judiciaire. Notons en passant que le droit allemand fait surseoir à l'action disciplinaire dès que l'information judiciaire est ouverte.

Un autre effet de l'indépendance des actions énumérées sera la non application de la règle *non bis in idem*, ainsi qu'on l'a déjà remarqué. Mais ici encore, il faut dire, ce semble, que l'autorité de la chose jugée *penalem* vaut *erga omnes* en ce qui concerne la matérialité des faits. Ainsi la loi disciplinaire ne saurait punir disciplinairement un individu acquitté par le tribunal répressif comme ayant agi en cas de légitime défense, par exemple.

Inversement l'action disciplinaire intentée la première n'est pas un obstacle à l'exercice de l'action civile ou pénale pour le même fait, que l'action disciplinaire ait d'ailleurs été suivie d'un acquittement ou d'une condamnation. Dans ce dernier cas, en effet, il serait en effet trop simple pour un corps disciplinaire de protéger un de ses membres coupable d'infraction en le poursuivant disciplinairement, cette poursuite ayant pour effet d'arrêter le cours de la justice ordinaire.

Ne considérant pas les infractions du même point de vue et se servant d'éléments d'appréciation différents, les actions disciplinaires et les actions civiles pourront aboutir à deux jugements en sens contraire

sans qu'il y ait, à proprement parler, contrariété de jugement (1).

Enfin l'action disciplinaire diffère de l'action pénale en ce sens qu'elle ne comporte pas d'action civile accessoire. La procédure disciplinaire étant souvent secrète, les débats ayant lieu à huis clos, on ne voit pas bien une partie civile y prenant part. D'ailleurs, celle-ci aurait bien tort de se fier aux juges disciplinaires dont le métier est d'apprécier les fautes d'un point de vue corporatif et non de se prononcer sur les intérêts des particuliers.

Voyons en deuxième lieu maintenant comment est exercée l'action disciplinaire.

Le principe (2) est qu'elle ne peut jamais être exercée que par ceux que la loi a désignés à cet effet : le tiers lésé ne peut que déposer une plainte devant la juridiction disciplinaire.

Parfois, c'est le professionnel lui-même qui demandera sa comparution devant le tribunal corporatif, lequel est, avons-nous dit, le mieux placé pour juger ces sortes de choses où se trouve en jeu la dignité d'un corps tout entier. Le plus souvent, l'autorité disciplinaire sera saisie par l'organe du ministère public qui a, d'une manière générale, la mission d'assurer l'ordre public ou même se saisira d'office. C'est alors le syndic

(1) Lyon, 7 novembre 1873. S. 74, 2, 83.

(2) Cassat., 8 novembre 1829.

qui assume la responsabilité de la poursuite (1).

Examinons enfin comment s'éteint l'action disciplinaire.

Ce peut être : par *l'amnistie* (dont nous avons déjà parlé) ;

Par l'autorité de la chose jugée dont nous parlerons ci-après ;

Par le décès de l'inculpé.

La peine disciplinaire ayant, comme on l'a vu, le caractère personnel, ne saurait être subie par les héritiers du professionnel défunt. Il faut signaler que l'action ne peut s'éteindre par suite du retrait de la plainte déposée par la partie lésée. En effet, le plaignant ne peut pas être partie à l'action disciplinaire, mais simple témoin ; de plus, l'action disciplinaire a pour but d'obtenir une satisfaction à un intérêt social et non privé. Dès lors le désistement du tiers lésé n'arrête pas la poursuite, laquelle doit aboutir à faire disparaître, par une sentence quelconque, la méfiance éveillée dans le public.

L'action publique s'éteint par la prescription pour ces motifs qu'au bout d'un certain temps, le scandale causé par l'infraction a cessé, que l'administration de la preuve deviendrait alors trop difficile, et qu'enfin la peine manquerait d'exemplarité.

(1) Arrêté, 13 Frimaire, an IX. Cassat., 19 novembre 1890. D. 91, 1, 162.

Il semble bien, comme le fait la jurisprudence (1), qu'il faille écarter cette transposition d'arguments dans le droit disciplinaire. D'abord, on a vu que les sanctions disciplinaires ne sont ni expiatoires ni exemplaires ; que le juge n'est pas lié par le système de l'administration légale des preuves. De plus, il faut remarquer que le fait poursuivi tardivement a pu porter une atteinte définitive à la dignité d'une profession dans la considération publique ; si bien qu'un jour, la mesure étant comble pour ainsi dire, l'autorité se décide à poursuivre.

Ainsi l'action disciplinaire indépendante des trac-tions civile et pénale se distingue encore d'elles par ce trait essentiel qu'elle sanctionne l'honneur et la dignité d'une profession et cela lui donne un caractère tout à fait spécial.

b) *Quelle est l'autorité compétente pour se prononcer en matière disciplinaire.*

Une première forme de cette autorité était autre-fois le pouvoir disciplinaire du supérieur hiérarchique : c'est ce qu'on a appelé le droit de police disciplinaire du groupement sur ses membres. Etant aux mains d'un seul, il faudra redouter les erreurs, peut-être même la partialité ou les injustices de cette autorité unique, surtout dans l'application des peines

(1) D. J. G. V. *Discipl. judic.*, p. 29, note 1.

graves. Ce pouvoir dérive de ce principe que celui qui nomme à une fonction doit pouvoir en révoquer. Ainsi, pour que la peine soit exécutoire, il faut et il suffit qu'elle soit prononcée par l'autorité compétente. — Ce système, qui a de graves défauts signalés, a cependant un avantage qui est d'aller vite et de s'appliquer sans trop de difficultés quand la peine disciplinaire est morale, comme le blâme ou l'avertissement.

Une deuxième phase de l'évolution que nous indiquons est celle où le pouvoir commence à être soumis aux formes du droit : ici, ce ne sera plus une autorité unique et sans contrôle qui se prononcera. Elle devra, de par la loi, consulter certains conseils corporatifs, leur consultation n'ayant que la valeur d'un simple avis. Cependant, cette obligation où est placée l'autorité hiérarchique de ne pas se prononcer seule et sans surveillance, sera une garantie précieuse pour les justiciables.

Enfin la troisième forme de compétence, la plus perfectionnée au point de vue juridique et qui protège le mieux les droits des individus sera celle d'une juridiction spéciale aux mains d'un juge unique, mais indépendant de l'administration centrale, ou mieux encore d'une juridiction collective. Ainsi peut s'établir une jurisprudence disciplinaire à la place de l'arbitraire sans frein du supérieur hiérarchique. C'est d'ailleurs vers cette forme que tendent toutes les organisations disciplinaires des corporations. C'est

depuis longtemps déjà (arrêté de l'an IX) le système adopté par les officiers ministériels et en particulier par les agents de change.

Ce système peut se combiner avec le premier en laissant à l'action administrative la police disciplinaire pour les peines très légères. De plus, l'avis qui va être rendu par la juridiction disciplinaire ne sera plus une simple opinion, une simple indication pour le supérieur hiérarchique. Celui-ci — et c'est là une condition de forme essentiellement protectrice pour les particuliers — devra obtenir l'avis *conforme* du conseil corporatif. Ce conseil, généralement élu par des pairs de l'inculpé, présentera donc, comme nous l'avons établi, le maximum de garantie de bon recrutement, de capacité et d'équité. Enfin, comme la Chambre syndicale des agents de change, il pourra statuer souverainement en vertu d'une délégation expresse de la loi et rendra non plus des avis même obligatoires pour l'autorité administrative mais des jugements véritables.

Ainsi autorité hiérarchique, autorité hiérarchique éclairée par un avis, autorité hiérarchique éclairée par un avis conforme, et enfin pouvoir de juridiction propre d'un conseil corporatif : telles sont les phases de l'évolution de la discipline, en ce qui touche la compétence, de la forme autoritaire à la forme juridictionnelle qui fait l'objet de cette étude.

c) *Des preuves.*

Dans notre ancien droit, on sait que c'était le système des preuves légales qui était suivi, c'est-à-dire d'une manière générale, celui dans lequel la loi détermine par quels moyens précis la preuve doit être administrée et, quand elle l'est, quelle est la force probante que le juge est obligé de lui reconnaître.

Au contraire, aujourd'hui, la loi s'en rapporte complètement à la conscience du juge et lui permet d'être convaincu par les preuves qu'il lui plaît d'admettre et de leur reconnaître la force probante qui lui convient : c'est le système des preuves morales ou d'intime conviction. — Cependant dans le droit pénal moderne, le juge doit, pour administrer la preuve, suivre la méthode que la loi lui prescrit. Ainsi la preuve est morale dans sa force probante et légale dans sa recherche et son administration.

En matière disciplinaire, au contraire, la preuve est morale et dans sa force probante et dans son administration. Cela tient à cette grande latitude, à cette liberté considérable dans l'incrimination laissée au juge disciplinaire et que nous avons maintes fois signalée. Dès lors, la preuve testimoniale, la preuve par simple présomption seront admises : l'infraction disciplinaire — qui en fait résultera souvent d'un écrit — n'a

cependant pas besoin d'être prouvée par écrit pour entraîner la conviction du juge (1).

Cependant nous verrons que, pour recueillir des preuves sur la culpabilité d'un agent de change, il y a un organe établi par la loi pour procéder à cette opération, à savoir le syndic de la Compagnie.

Ainsi le seul principe qui s'imposera au juge disciplinaire sera celui du respect des droits de la défense : l'inculpé devra donc être entendu par celui qui poursuit une instruction contre lui ; la liste des témoins devra lui être notifiée, etc. (2). — Mais il semble qu'ici subsiste un danger très grand pour l'inculpé, car la jurisprudence n'admet pas que l'instruction doive être contradictoire ni que l'instruction soit distincte de la poursuite. Cette dernière confusion offre ce très grave danger que, dans la Compagnie des Agents de Change notamment, c'est le syndic qui fait l'instruction et qui préside les débats (3).

d) *Jugement.*

Ici encore, en dehors des textes précis, la liberté du juge n'est restreinte que par le respect des droits

(1) Cassat., 5 juillet 1858. D. 58, 1, 269 ; Morin, *op. cit.*, II, p. 314. Cassat., 24 juillet 1900. D. 1901, 1, 476.

(2) Cassat., 24 juillet 1900. S. 1901, 1, 261.

(3) Il a été cependant jugé que le syndic, après avoir lu son rapport, ne prend pas part à la délibération. V. Cassat., 28 janvier 1896. D. 96, 1, 72.

de la défense : donc, dans le silence des règlements législatifs, la jurisprudence interdit au juge disciplinaire toute mesure de nature à rendre pire la situation de l'inculpé. C'est ainsi que l'on peut expliquer les décisions suivantes :

D'abord, il faut que l'inculpé ait été régulièrement cité : la citation est une formalité essentielle, dit la Cour de cassation, et prescrite à peine de nullité. — La citation doit émaner de l'autorité compétente et énoncer les faits reprochés : elle doit être « indicative de l'objet », dit l'article 11 du Comité du 13 frimaire an IX.

La citation doit laisser à l'inculpé un délai pour préparer sa défense. En l'absence de texte disciplinaire contraire et ayant force de loi, la jurisprudence admet le délai de huitaine, plus long que le délai de procédure correctionnelle et par conséquent plus favorable à l'accusé (1). Notons enfin que la citation peut être faite par simple pli recommandé.

Un vice dans la procédure disciplinaire est couvert par la comparution volontaire de l'accusé : cela semble résulter d'un argument *a fortiori* tiré de ce que la même solution est admise en jurisprudence dans les matières correctionnelles, lesquelles obéissent à des règles plus strictes que les matières disciplinaires (2).

(1) V. Toulouse, 6 juillet 1874. S. 75, 2, 300.

(2) V. Cassat., 26 juillet 1897. S. 98, 1, 32. Nombreux arrêts en ce sens.

Ce peut être d'ailleurs l'intérêt de la défense elle-même de ne pas invoquer de causes de nullité dans la procédure pour éviter les lenteurs.

Une autre règle, protectrice des droits de la défense, est celle qui permet de récuser certains membres de la juridiction de jugement. Cette règle pourra donc s'appliquer en matière disciplinaire. On l'a contesté en disant que par voie de récusations successives, un accusé pourrait empêcher le tribunal disciplinaire de se former. Il faut répondre à cela que la récusation est traditionnelle dans tous les corps ; qu'elle est admise en matière civile et pénale ; que, par conséquent, elle domine tout le droit français et représente une faculté essentielle d'ordre public (1). Si le tribunal n'est plus en nombre suffisant pour juger, il semble que le seul moyen de sortir de la difficulté serait de la soumettre à la Cour de cassation pour la procédure en règlement de juges. Mais la jurisprudence de cette Cour (2) admet que la juridiction de jugement peut se compléter elle-même en choisissant des juges suppléants parmi ses membres par voie de tirage au sort (arg. anal. art. 9, arrêté 13 frimaire an IX).

L'accusé doit comparaître en personne : c'est le caractère traditionnel du jugement par les pairs qui le veut ainsi. Cette comparution est d'ailleurs exigée dans les textes qui organisent les juridictions disci-

(1) Cassat., 24 janvier 1881. S. 81, 1, 417.

(2) Cassat., 22 novembre 1882. S. 83, 1, 343.

plinaire professionnelles. — De même, tous ces textes lui reconnaissent le droit d'être entendu dans ses explications. Il a donc le droit d'assister aux mesures d'instruction, d'avoir lecture du rapport du juge instructeur, etc. : bref, aucun moyen d'accusation ne peut être porté contre lui sans qu'il en ait eu connaissance. — Enfin, il a le droit d'être interrogé par ses juges et il peut répondre à l'accusation, soit oralement, soit par mémoire écrit.

L'accusé peut-il se faire assister d'un avocat ? La Cour de cassation ne proclamait pas autrefois qu'il eût un droit à le faire et exigeait la défense personnelle (1). Mais elle reconnaît aujourd'hui que la faute corporative n'est pas plus personnelle, pour ainsi dire, qu'une faute quelconque. Malgré tout, certains corps de discipline des officiers ministériels exigent encore la comparution personnelle *stricto sensu*. D'autres permettent l'assistance, non pas d'un avocat ordinaire, mais d'un autre membre de la corporation considérée : c'est le cas pour la Compagnie des Agents de Change.

Après lecture du rapport où sont énumérés les griefs de la corporation contre lui, l'accusé présente sa défense : c'est lui qui doit avoir la parole le dernier.

Comme il s'agit de prononcer sur un intérêt corporatif, le huis clos est de règle dans toutes les juridictions disciplinaires et spécialement dans la Compagnie

(1) Cassat. Ch. réunies, 28 novembre 1820. D. J. G. V. *Discipl. jud.*, p. 647, note 1.

des Agents de Change : nous verrons en effet que le métier de Bourse vit de mystère dans les spéculations et que les agents de change sont dépositaires de secrets que le public ne doit pas connaître, sous peine de tuer le marché financier.

Les jugements disciplinaires n'échappent pas à la règle d'après laquelle les jugements doivent être rédigés par écrit et motivés. Ils doivent, en conséquence : mentionner que toutes les formalités réclamées pour les intérêts de la défense ont été soigneusement remplies (1) (énumération des faits incriminés, mention du rapport, audition de celui-ci par l'inculpé, indication de la loi appliquée, etc.). Ainsi, le contrôle de la Cour de cassation peut s'exercer et les recours être valablement intentés.

De plus, il est essentiel que le jugement contienne les motifs de la condamnation, car l'incrimination étant très imprécise, c'est le seul moyen pour l'accusé de se garantir contre la particularité du tribunal au moyen d'un recours efficace (2).

Enfin le jugement doit être transcrit sur les registres de la corporation, être signé du président et du secrétaire et toujours notifié au condamné (3).

(1) Cassat., 15 avril 1902. D. 1902, 1, 254.

(2) Cassat., 13 août 1892. D. 92, 1, 296.

(3) Paris, 25 août 1834. S. 84, 2, 495.

e) *Des Recours.*

C'est, avons-nous dit, au moyen de la bonne organisation des recours que l'on peut faire disparaître, en grande partie tout au moins, les inconvénients qu'on a pu reprocher à la jurisprudence disciplinaire corporative (arbitraire, absence de garanties, jalousie des confrères, partialité du tribunal, etc.). Il semble donc que c'est ici surtout que l'on pourrait énumérer tous les avantages universellement reconnus à l'appel, puisqu'on se trouve en présence d'une juridiction de première instance assez suspecte.

Cependant, il faut remarquer que, dans le domaine qui nous occupe, l'appel est inconnu, spécialement écarté par la loi en ce qui concerne les fautes légères, (Arrêté du 2 thermidor an X.) Bien plus, le décret du 30 mars 1808 met les jugements de ces dites fautes à l'abri d'un recours quelconque, même du recours en cassation. Il faut ajouter immédiatement qu'il y avait là manifestement une exagération législative à donner aux Chambres de discipline un pouvoir absolu et despotique sur la vie corporative entière des membres de leur Compagnie; et que, dès 1834, la Cour de cassation admit qu'elle pouvait recevoir des pourvois attaquant une décision d'un corps disciplinaire pour incompétence ou excès de pouvoir.

D'un autre côté, il faut bien dire que depuis lors on a

vu relativement fort peu de décisions disciplinaires attaquées devant la Cour de cassation et encore moins qui aient été cassées. C'est que, dans les professions comme celle d'agent de change, — à moins d'injustice collective énorme et par conséquent très rare — l'individu en faute, même légère, se soumet volontiers aux décisions de sa Chambre de discipline, car il ne veut pas entendre discuter sa conduite ailleurs que devant ses collègues et il sait bien que cette Chambre a des pouvoirs tellement étendus — et cela pour le plus grand bien commun — qu'il n'a qu'à se « soumettre et à se démettre » dès qu'il a fait un acte, en apparence pas très grave, mais qui lui interdit de continuer l'exercice de la profession.

Ces observations étant faites, examinons les diverses voies de recours qui s'offrent aux condamnés des juridictions disciplinaires professionnelles. — Nous laisserons de côté tout ce qui a trait aux recours contre les décisions disciplinaires du supérieur hiérarchique pour ne considérer que ceux intentés contre les décisions des juridictions de discipline.

1^o *Opposition*. En principe, le jugement disciplinaire rendu par défaut devra être rétracté par le tribunal qui l'a prononcé, puisque l'accusé doit comparaître en personne.

Un tel jugement va pouvoir être attaqué par lui au moyen de l'opposition. S'il fait défaut faute de

comparaître, il faut présumer que la citation ne l'a pas touché, et le tribunal devra rendre un jugement par défaut. S'il fait défaut faute de conclure, en se retirant de l'audience par exemple, il faudra faire de même, car il n'y a pas là de présomption de culpabilité : le silence n'est pas un aveu. Cela est admis par le Code de procédure civile (art. 179 et suiv.) et par la jurisprudence criminelle. C'est donc une règle fondamentale de notre droit et l'écarter serait nuire gravement aux intérêts de la défense dont le respect est le principe essentiel sinon unique qui gouverne toute la procédure disciplinaire. « L'opposition, dit la Cour de cassation, est ce droit commun ; elle est la suite et le complément nécessaire du droit de défense ; il n'est pas besoin qu'elle soit autorisée par une loi formelle, il suffit qu'elle ne soit pas interdite par une loi spéciale » (1).

Ainsi un jugement rendu hors de la présence physique ou juridique de l'accusé sera un jugement par défaut et par conséquent pourra être attaqué par voie d'opposition.

2° *L'appel*. L'appel consiste à attaquer une décision judiciaire émanant d'une juridiction inférieure devant la juridiction supérieure. La juridiction disciplinaire des agents de change n'ayant pas au-dessus d'elle une juridiction supérieure, il en résulte que l'on ne

(1) Cassat., 23 février 1823. S. 23, 1, 179.

saurait en appeler d'une décision disciplinaire rendue par la Chambre syndicale (1) (D. 30 mars 1808, art. 123).

3^e *Pourvoi en cassation*. Il ne peut attaquer que des décisions définitives et en dernier ressort, car il constitue une voie de recours extraordinaire.

Le recours en cassation est général et d'ordre public : le décret de 1808, qui soustrayait les décisions de discipline intérieure de la Chambre syndicale des agents de change à toutes espèces de recours, n'a jamais été appliqué en fait par la Cour de cassation, pour ce motif que, quand cette Chambre jugeait sans compétence ou en commettant un excès de pouvoir, ce n'était plus une juridiction qui rendait la justice, mais une réunion d'individus sans droits dont les opinions n'étaient d'aucune valeur. De plus, la Cour de cassation est le régulateur suprême de l'application des lois en France, et son action tutélaire s'étend à toutes espèces de décisions quelle que soit la juridiction qui les ait rendues.

Les mêmes principes qui ont abouti à la création du recours pour excès de pouvoir par la jurisprudence du Conseil d'Etat sont applicables aussi au pourvoi en cassation. Mais il faut noter que l'étendue et la portée de ce dernier est moindre. Le recours porté devant le Conseil d'Etat lui permet d'annuler

(1) Paris, 5 février 1883. S. 83, 2, 153.

un acte administratif pour incompétence, violation des formes, fausse application de la loi ; tandis que le pourvoi en cassation contre une décision juridictionnelle ne peut se fonder que sur l'incompétence ou le vice de formes. D'autre part, le recours vaut *erga omnes*, le pourvoi n'a d'effet qu'entre les parties en cause.

Ainsi le recours est plus largement ouvert que le pourvoi : on explique cela en disant que le premier annule des actes administratifs faits parfois un peu vite ou à la légère, tandis que le second a à examiner des décisions juridictionnelles mûrement réfléchies. Mais, à un autre point de vue, le Conseil d'Etat ne peut examiner les faits ni les apprécier quant à la pénalité, alors que la Cour de cassation peut faire tomber une décision disciplinaire pour une erreur dans l'application de la peine (1).

Terminons en disant qu'en la forme, le pourvoi en cassation suit les règles du pourvoi civil, plus avantageuses pour l'inculpé (2) que celle de pourvoi criminel. Il se forme donc par requête d'avocat à la Cour de cassation dans les deux mois de la signification du jugement ; il doit être admis par la Chambre des requêtes avant de venir devant la Chambre civile. Mais il emprunte au pourvoi criminel l'effet suspensif

(1) Cassat., 18 avril 1866. D. 66, 1, 744 ; *Ibid.*, 30 juil. 1850. D. 50, 1, 216.

(2) Cassat., 23 juillet 1888. D. 88, 1, 473.

d'exécution s'inspirant du côté répressif de la procédure disciplinaire.

f) *Autorité de la chose jugée en matière disciplinaire.*

On a vu que l'action disciplinaire, indépendante des actions civile et pénale, ne paralysait ni l'une ni l'autre dans leur exercice. Il faut examiner maintenant l'effet de la chose jugée au disciplinaire sur une autre action disciplinaire intentée à propos du même fait contre le même individu.

Remarquons qu'en droit civil la chose jugée est tenue pour vraie et ne peut plus être remise en question ; qu'en droit pénal, l'irrévocabilité est aussi la règle, car l'inculpé ne peut la faire tomber que par la procédure en revision pour erreur de fait ; mais qu'en droit disciplinaire, l'exception de la chose jugée est contraire au but même de ce droit.

En effet : tout le monde admet que l'individu condamné disciplinairement par la Chambre syndicale peut être à nouveau poursuivi pour le même fait devant le tribunal répressif par le ministère public : « après l'intérêt corporatif, il y a la vindicte publique qu'il importe de satisfaire », dit Morin. Comment admettre, d'autre part, qu'un tribunal corporatif puisse, par une simple peine de discipline intérieure, soustraire celui qui a commis un délit au châtement qu'il mérite ? Dans tout officier ministériel il y a donc

deux personnes juridiques, dont l'une relève de la juridiction corporative et l'autre des tribunaux répressifs ordinaires. C'est ce dédoublement qui explique comment le même acte du même individu peut être apprécié à deux points de vue différents et parfois contraires.

Mais il faut surtout ajouter que l'exception de chose jugée n'est pas en harmonie avec la nature même du droit disciplinaire. Ce droit sauvegarde l'honneur d'un corps. Si ce corps a été souillé publiquement par l'acte scandaleux de l'un de ses membres, une réparation de nature purement professionnelle ne serait pas à la hauteur de l'infraction. A un scandale public, il faut une peine publique pour rendre confiance à tous ceux qui utilisent les services de l'individu considéré : une simple peine disciplinaire prononcée à huis clos aurait au contraire pour effet de faire taxer de complaisance la Chambre qui l'aurait infligée et le déshonneur du coupable rejaillirait sur tout le groupe. C'est donc au nom de l'intérêt social de celui-ci qu'il faut se placer pour dire que la chose jugée une première fois disciplinairement n'a pas d'autorité à l'encontre d'une nouvelle poursuite destinée à réprimer plus complètement le même fait.

Quant à l'exécution du jugement de condamnation, elle est obtenue soit *ipso facto* pour les peines morales (blâme, censure etc.), soit par l'intermédiaire

du Ministère public pour les peines plus graves, comme la destitution d'un agent de change. Si le condamné refuse encore d'exécuter la sentence qui le frappe, il va commettre le délit d'usurpation de fonctions directement puni par la loi pénale.

Si nous jetons un coup d'œil d'ensemble sur la procédure disciplinaire, nous sommes tout de suite frappés par le caractère très spécial que revêt cette procédure et qui a le plus contribué à nous faire considérer le droit disciplinaire comme une branche spéciale du droit public. C'est surtout en matière de procédure qu'apparaissent les différences profondes avec les autres branches du droit. Ici, les principes fondamentaux du droit pénal doivent être rejetés, là, ce sont ceux du Code de procédure civile. Et il faut remonter, comme l'a fait la Cour de cassation jusqu'à une idée unique, dégagée en 1793, mais pour ainsi dire sacrée, à savoir celle du respect des droits de la défense pour faire sortir la juridiction disciplinaire du domaine de l'arbitraire et la faire rentrer dans celui du Droit.

TROISIÈME PARTIE

Le régime disciplinaire actuel des agents de change.

Nous connaissons, par l'étude de la seconde partie, les règles juridiques générales qui s'imposent dans la juridiction corporative à l'exercice du pouvoir disciplinaire. Nous avons essayé de sélectionner les solutions le plus généralement admises en doctrine et en jurisprudence, susceptibles de s'appliquer aux corporations d'officiers publics en ce qui concerne les personnes punissables, l'incrimination, la peine et enfin la procédure disciplinaire. Nous passons donc du général au particulier : Après avoir vu les grands principes philosophiques et sociaux qui dominent la matière de la discipline ; ensuite, l'histoire sommaire des corporations de métiers (et en particulier celle des agents de change), puis l'étude juridique du fondement et de l'organisation du pouvoir disciplinaire, il ne nous reste plus qu'à faire une application de toutes ces données à la Chambre syndicale des Agents

de Change de Paris, que nous considérons comme une forme très bien conservée de l'ancienne juridiction corporative professionnelle.

Etude du décret du 6 octobre 1890 relatif aux agents de change.

Nous avons vu (première partie, chapitre III, que les règlements permis aux Compagnies d'Agents de Change devaient, pour être exécutoires, recevoir la sanction gouvernementale. Les Compagnies avaient bien fait les règlements demandés (en 1819, 1844, 1862) mais jamais l'approbation n'était intervenue. Attendue pendant plus de 80 ans, elle fut enfin donnée par le décret qui nous occupe, réglementant tout ce qui concerne l'organisation des Compagnies d'Agents de Change.

Ce décret fit l'objet d'une délibération des agents réunis en Assemblée générale. Ils rédigèrent alors un règlement particulier qui reçut l'homologation du ministre des Finances le 3 décembre 1891 et qui fut complété, en vertu de l'art. 82 du décret, par un règlement intérieur voté par l'Assemblée générale de la Compagnie le 16 décembre 1891. Enfin, un dernier règlement modifiant le décret de 1890, sur les points permis, fut homologué le 29 juin 1898.

L'importance de ce décret est donc capitale, car tout le monde, et les agents de change tous les pre-

miers, ont un intérêt majeur à savoir quelle est le régime légal qui les gouverne : c'est bien en effet un décret-loi que notre texte, rendu en exécution d'une loi, dans les formes que comporte cette sorte d'actes publics.

Au point de vue de la confirmation du monopole, l'importance du décret est très grande : il résume les arrêts de la Cour de cassation en cette matière si âprement discutée et même il semble les prendre pour base et les confirmer.

Au point de vue disciplinaire, le seul qui nous intéresse ici, le décret renferme dans plusieurs de ses articles des dispositions qu'il importe de signaler : nous ferons remarquer chemin faisant les innovations qu'il apporte dans ce domaine à l'état de chose ancien et la portée de ces innovations. Notons en terminant que le décret assimile complètement les Compagnies d'Agents de Change de Paris à celles de la Province, en décidant que ses dispositions seront obligatoires pour toutes les Bourses auprès desquelles existe un Parquet.

Ces observations préliminaires étant faites, abordons l'étude du nouveau régime disciplinaire institué par le décret.

CHAPITRE PREMIER

A QUI EST CONFIE LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

SECTION I

La Chambre syndicale.

I. — C'est en premier lieu à la Chambre syndicale (1) dont la composition est déterminée comme

(1) Ce pouvoir lui avait été contesté, même pour la Chambre de Paris, dans une affaire déjà ancienne intéressant un sieur C... C'est à peu près le seul exemple que nous ayons en jurisprudence d'un agent suspendu de ses fonctions par la Chambre syndicale et intentant un pourvoi contre la sentence disciplinaire de celle-ci. Ce pourvoi fut d'ailleurs rejeté (Cass. rej. 1^{er} déc. 1856. D. 56, 4, 430). Et ses attendus tranchent bien le fonds du débat, aussi le citerons-nous en entier.

Attendu qu'aux termes de l'article 3 de l'ordonnance du 28 mai 1816, la Chambre syndicale investie de l'autorité d'une Chambre de discipline peut, suivant la gravité des cas, censurer et suspendre de leurs fonctions les contrevenants ; que ce pouvoir comprend nécessairement celui d'infliger à l'agent de change une suspension partielle et limitée à certaines opérations de son ministère telle que l'interdiction des affaires à

suit : elle se compose d'un syndic et de six adjoints (chiffre déjà fixé en l'an IX) pris parmi les membres actuellement en charge de la Compagnie. Elle est élue tous les ans en décembre, à la majorité des suffrages, par la Compagnie réunie en Assemblée Générale, elle est présidée par le syndic élu et dont la voix est prépondérante en cas de partage. Ajoutons que le nouveau règlement innove en ce qui concerne les conditions d'élection et de réélection des syndics. Il y a sur ce point un certain nombre de dispositions réglementaires faisant l'objet des art. 17 à 20 du décret.

terme ; qu'ainsi la mesure prise à l'égard de C... ne viole aucun des principes invoqués par le pourvoi. Attendu que par décision du 13 juillet 1856, la Chambre syndicale, loin d'avoir excédé ses pouvoirs, en a fait au contraire un usage modéré favorable au sieur C... et qui n'a rien de contraire à l'ordonnance précitée ; qu'en effet, autorisée par l'article 3 à prononcer la destitution de l'agent de change à raison des faits dont elle apprécie souverainement la gravité, la Chambre syndicale a préféré à une mesure sévère, justifiée dans l'espèce par les faits les plus répréhensibles et désastreuse pour celui qui en aurait été l'objet, l'injonction au sieur C..., de présenter un successeur, injonction qui, faite sans publicité, assurait au demandeur l'avantage de pouvoir disposer de sa charge et d'en toucher le prix ; qu'ainsi sous aucun rapport le moyen de cassation est fondé ;... rejette.

Jamais la Cour de cassation n'est revenue sur cette jurisprudence. Une affaire H..., actuellement soumise à sa juridiction, nous fixera bientôt sur ce point.

SECTION II

Le tribunal correctionnel.

II. — C'est en second lieu aux tribunaux correctionnels qui seuls connaissent [des infractions graves commises par les agents, notamment en violant la prohibition qui leur est faite par le Code de Commerce de ne pas faire des opérations pour leur compte.

Les tribunaux correctionnels sont compétents pour juger de ces sortes de délits. Ils sont saisis, tantôt sur la poursuite du Ministère public, tantôt sur la dénonciation de la Chambre Syndicale. Leurs condamnations, édictant de véritables peines, et non plus de simples sanctions disciplinaires, pourront condamner à l'amende ou à la destitution. Peut-être ainsi sortent-ils de leurs attributions ordinaires et empiètent-ils sur la compétence des juridictions disciplinaires instituées spécialement pour juger les infractions professionnelles. Mais dès lors que l'infraction est qualifiée expressément de délit par la loi, c'est bien à eux, semble-t-il, que doit en être attribuée la connaissance, le pouvoir des corps de discipline étant insuffisant pour prononcer la peine appropriée (1). La jurispru-

(1) V. Morin, *contra*, *op. cit.*, II, 744.

dence est en ce sens ; on pourrait craindre, en effet, que les Chambres syndicales fussent peu soucieuses d'attirer l'attention du public sur les fautes graves commises par les membres des Compagnies. Heureusement que ces chambres sont les premières intéressées à se débarrasser même bruyamment d'un membre indigne, surtout dangereux depuis qu'elles sont solidairement responsables des engagements pris par ceux-ci (1).

(1) La Chambre syndicale peut-elle ester en justice ?

On lui a dénié ce droit en prétendant qu'elle n'est qu'une simple communauté d'intérêts, et que d'ailleurs il faut lui appliquer l'adage « Nul ne plaide en France par procureur ». En conséquence, il faut admettre que toute poursuite contre la Chambre syndicale doit être suivie par tous les agents.

On a victorieusement répondu (Crépon, *op. cit.*, n° 299) que cet être moral a été créé par l'approbation tacite de l'autorité publique ; que la Chambre syndicale a reçu mission d'assurer le meilleur fonctionnement de la corporation dans l'intérêt de tous ; que la caisse commune est un moyen évident d'assurer ce fonctionnement et de garantir cet intérêt. Dès lors, on peut appliquer à la Chambre syndicale cette règle posée par la Cour de cassation (Cassat., 30 août 1859. D. 89, 1, 365 ; Cassat., 12 juillet 70) : à savoir que les grandes sociétés instituées avec le concours et l'approbation de l'autorité publique, ont la personnalité morale et peuvent agir judiciairement en la personne de leurs syndics.

Après être revenue sur cette jurisprudence, la Cour de cassation s'est définitivement ralliée à l'interprétation que nous défendons (Cassat., 27 mars 1882. D. 82, 1, 293).

Cette question est aujourd'hui absolument tranchée par l'art. 27 du décret qui dispose : « Le Syndic représente la Cour en justice et dans les actes de la vie civile. »

CHAPITRE II

POUVOIR DISCIPLINAIRE DES CHAMBRES SYNDICALES

Les pouvoirs de la Chambre syndicale en matière disciplinaire sont très étendus, ainsi que nous avons eu l'occasion de le constater. Elle est en effet la gardienne du marché financier; et nous allons voir comment l'art. 44 du règlement intérieur de la Compagnie s'exprime pour laisser entendre la façon dont elle compte user de ses pouvoirs : « Comme il est impossible de prévoir et de définir tous les cas qui peuvent présenter un caractère compromettant pour les intérêts du public, de la Compagnie ou de ses membres, la Chambre syndicale est investie sur ce point du pouvoir le plus large qu'elle doit employer à défendre l'intérêt général contre les entreprises d'un intérêt particulier qui ne se conformerait pas au devoir professionnel ».

Cet article, qui n'est qu'un développement de l'article 23 du décret, confère donc à la Chambre syn-

dicale un pouvoir considérable sur la conduite professionnelle des agents de change.

La loi de 1816 avait accordé à la seule Chambre de Paris le pouvoir disciplinaire, il en résultait que celui des Chambres de province, qui existait en fait, n'était pas légal.

Aujourd'hui, l'assimilation est complète, et cette anomalie a enfin disparu. On avait vu une application très topique de cette bizarrerie dans une décision de la Chambre syndicale des Agents de Change de Lyon. Celle-ci avait infligé un blâme à l'un de ses membres ; et, lui ayant en outre enjoint de donner sa démission, cette décision fut déférée à la Cour de cassation par l'agent intéressé et cassée pour excès de pouvoirs (1), aussi bien en ce qui concerne le blâme infligé que la mesure plus grave de la demande de démission. La Cour, dans ses attendus, se base sur le défaut d'approbation du règlement des agents de change de Lyon par le gouvernement.

Remarquons à ce propos que l'arrêt ne tient pas compte du fait que l'agent s'était engagé par écrit à se soumettre au règlement de sa Compagnie en entrant en charge. C'est qu'il y a là quelque chose qui se heurte à une question d'ordre public. On ne peut admettre, en effet, qu'une corporation d'officiers ministériels puisse, par simple convention entre ses

(1) V. Cassat., 41 janv. 86. D. 4, 424.

membres, organiser sa juridiction disciplinaire, autrement que suivant le mode prévu par la loi. — De même, des officiers publics ayant des attributions spéciales ne sauraient se créer à eux-mêmes des cas d'incapacité ou d'interdiction.

Mais ce n'est pas tout, et il se passa à propos de cette affaire un phénomène extrêmement curieux. La Cour suprême, après avoir cassé l'arrêt de la Chambre syndicale de Lyon, renvoya les parties devant la Chambre syndicale de Bordeaux « pour être fait droit ». La Chambre syndicale de Lyon refusa de continuer le débat devant la Chambre de Bordeaux, car elle s'aperçut que celle-ci eût été dans l'impossibilité légale de se prononcer, car son règlement disciplinaire à elle (qui est le seul texte de loi dont elle pût se servir) n'avait pas plus reçu d'approbation gouvernementale que celui de la Chambre de Lyon.

Ainsi, depuis 1890 la Chambre syndicale a des pouvoirs très grands, mais bien définis en matière disciplinaire.

Pour nous en rendre compte avec précision, divisons la matière en trois paragraphes :

1° Pouvoir de la Chambre syndicale à l'égard des candidats.

2° A l'égard des agents actuellement en charge ;

3° Le cas de l'honorariat.

SECTION I

La Chambre syndicale et les candidats agents de change.

Sous l'empire de la loi de 1816, le ministère ne pouvait présenter à la nomination du chef de l'Etat un candidat non agréé par la Chambre. Le décret du 1^{er} octobre 1862 fit disparaître ce pouvoir en décidant que « les agents ne peuvent user de la faculté de présenter leurs successeurs qu'en faveur des candidats qui ont obtenu préalablement l'agrément de la Chambre syndicale et de la Compagnie » (art. 1^{er}). Mais, en cas de remplacement d'un officier destitué, le ministre pouvait passer outre au refus de la Chambre. En fait, il n'a jamais usé de ce droit, même en cette circonstance.

Aujourd'hui, le décret de 1890 contient, relativement aux conditions exigées des candidats, quant à leur présentation et nomination, ainsi qu'à leur entrée en fonctions, un ensemble complet qui dispense de recourir à d'autres textes. Et cette matière ne peut être modifiée par les règlements intérieurs des Compagnies, car elle est en dehors des dispositions prévues à l'art. 82 (et énumérées limitativement), lesquelles

sont sujettes à subir les modifications qu'il plaira aux Chambres syndicales d'adopter.

D'ailleurs, l'art. 3 donne suffisamment à la Chambre syndicale la faculté de se renseigner sur la moralité et les aptitudes des candidats. Ainsi, il lui est permis « d'afficher pendant 15 jours le nom du candidat dans le cabinet de la Bourse (art. 5 du règlement intérieur). Ce cabinet étant l'endroit où seuls les agents ont le droit de pénétrer, l'affiche provoquera de leur part toutes observations auprès de la Chambre syndicale qu'ils jugeront utiles. Le délai expiré la Chambre vote au scrutin secret l'admission ou le rejet du candidat.

L'affichage du nom de ce dernier doit être accompagné de ceux de ses bailleurs de fonds. C'est là une innovation heureuse, car on peut dire que la situation de ceux qui confient une portion de leur fortune à un agent de change est un élément destiné à faire prévoir ce que pourra être la gestion de celui-ci.

Le droit donné à la Chambre syndicale de s'entourer de toutes les précautions possibles pour assurer l'honorabilité de ses membres lui est d'autant plus indispensable aujourd'hui que tous les agents sont pécuniairement et solidairement responsables, au sens juridique du mot, des engagements pris par leurs collègues dans l'exercice de leurs fonctions. Cela résulte de l'article 53 du décret de 1890 modifié par la loi du 29 juin 1898 qui dispose :

« Dans les bourses comportant plus de 40 agents, la Chambre syndicale ne peut se refuser à exécuter le marché pour le compte de l'agent de change en défaut dans la limite de la valeur totale des offices de la Compagnie, calculée d'après les dernières cessions, du fonds commun et du montant des cautionnements(1). »

Ainsi, les pouvoirs disciplinaires de la Chambre syndicale s'étendent jusqu'à la censure de la conduite passée des candidats. Le rejet de leur demande est sans appel et ne saurait engager en rien la responsabilité de la Chambre à laquelle la loi a remis un pouvoir souverain d'appréciation en ces matières essentiellement délicates. Remarquons que la contrepartie de ce pouvoir discrétionnaire est l'établissement de la solidarité pécuniaire des agents entre eux.

SECTION II

La Chambre syndicale et les agents en activité de service.

a) Il nous faut d'abord examiner, comme nous l'avons fait dans la partie générale, quelles sont les

(1) Sur la question de savoir si la responsabilité de la Chambre syndicale s'étend relativement au chiffre des apports de l'agent dans son contrat de Société avec ses bailleurs de fonds (V. Cassat. rejet, 27 mars 1882. D. 82, 1, 293). Adde, l'opinion de Crépon pour l'affirmative (*op. cit.*, n° 304) est contraire de Waldmann (*op. cit.*, n° 276).

personnes soumises à la juridiction de la Chambre syndicale.

Les textes nous apprennent qu'il y a deux catégories de personnes soumises à cette juridiction, à savoir les agents de change et leurs commis principaux.

D'abord, les agents de change sont les justiciables immédiats de la Chambre syndicale : ils relèvent de sa juridiction pour « toutes contestations qui peuvent s'élever entre eux dans l'exercice de leurs fonctions ». Mais faut-il aller aussi loin que le voulait le règlement intérieure de la Compagnie en vigueur au moment où le décret a été rendu ? Il portait que la « Chambre syndicale juge ces contestations souverainement et en dernier ressort ». Il semble bien que ce pouvoir absolu lui soit retiré et qu'il faille lui reconnaître un simple droit de conciliation entre les partis en cause. On devine de quel poids cette tentative de conciliation pèsera sur la volonté de celles-ci. Pourtant, si les efforts faits pour prévenir le différend ou pour le concilier n'aboutissent pas, l'affaire devra suivre son cours devant les juridictions ordinaires, la Chambre syndicale conservant son droit d'émettre son avis sur la difficulté soulevée. En fait, jamais une telle hypothèse ne s'est présentée, car l'avis préalable serait lui-même le prélude à peu près fatal de la décision du tribunal ordinaire.

Mais il faut ajouter que la Chambre syndicale conserve une grande influence sur la conduite de

ses justiciables ; qu'elle peut « les mander devant elle afin de se justifier » ; qu'elle peut examiner leurs livres, registres, carnets, les délier du secret professionnel, et leur prescrire « toutes précautions qu'elle juge utiles, en particulier la constitution dans la caisse syndicale d'un dépôt de garantie » (art. 22). — Ainsi s'exerce sur les agents la maxime de surveillance possible, malaisée même pour la Chambre syndicale, dans un mouvement d'affaires comme celui de la Bourse de Paris.

Un agent répond-il disciplinairement de son préposé aux opérations de liquidation de quinzaine par exemple ? — En principe non, car les peines disciplinaires sont personnelles comme les autres peines du droit criminel. Cependant, en fait, ce sont les agents qui payent les amendes très fréquentes que la Chambre syndicale impose aux commis. Nous verrons en étudiant les peines qu'il n'y a là rien de contraire aux principes de droit pénal rappelé plus haut, car les amendes ainsi infligées sont plutôt des retenues sur les jetons de présence que des peines, expiatoires et exemplaires dont l'emploi est déterminé par la loi.

En second lieu, nous avons dit que la juridiction disciplinaire de la Chambre syndicale s'étendait aux commis principaux des agents dont le décret de 1890 s'occupe dans ses articles 34 à 37.

Ces commis principaux existaient déjà dans l'ancienne France et nous voyons qu'ils ne donnaient

pas toute satisfaction à leurs commettants dans les plaintes adressées au roi le 24 avril 1788 par les agents. Supprimés pendant longtemps, ils furent rétablis par le Décret du 13 octobre 1859, qui limite leur nombre à 2 par charge.

Les commis principaux (qui assistent l'agent en Bourse, alors que le fondé de pouvoirs lui prête son concours dans les bureaux), sont maintenant soumis à la juridiction de la Chambre syndicale : elle peut prononcer contre eux les mêmes pénalités que contre les agents (art. 36), et notamment la suspension et la révocation. L'importance de ces auxiliaires dans l'œuvre de l'agent exigeait ces garanties. De plus, ils ne peuvent entrer en fonctions sans son assentiment.

Ainsi les agents et leurs commis principaux sont les seules personnes soumises à la juridiction de la Chambre syndicale ; voyons quelles vont être les fautes disciplinaires pour lesquelles ces personnes vont s'exposer à la sanction.

b) *Fautes disciplinaires.*

C'est l'article 44 du règlement intérieur qui va nous fournir la réponse : « Toute infraction aux *règlements et usages* de la Compagnie peut motiver la citation de l'agent de change qui l'a commise devant la Chambre syndicale et donne lieu éventuellement à l'application des peines disciplinaires pré-

vues à l'article 23 du décret du 6 octobre 1890. »

L'article 44 *bis* continue : « La Chambre syndicale... peut demander compte à chaque agent de change *de la manière* dont il traite les *affaires*... elle punit tout agent qui ne se *renferme* pas dans l'exercice de sa fonction ou introduit des innovations nuisibles aux intérêts du public, à ceux de la Compagnie ou à la dignité de ses membres » : et l'article, incapable de préciser davantage, conclut : « la Chambre doit employer son pouvoir à défendre l'intérêt général contre les entreprises d'un intérêt particulier qui ne se conformerait pas au devoir professionnel ».

Aussi, comme nous l'avons fait remarquer à plusieurs reprises, l'incrimination est extrêmement vague. C'est là l'essence en même temps que le danger du pouvoir disciplinaire. Et encore, faut-il remarquer que l'article cité précise autant que faire se peut comment et d'après quel critérium la Compagnie entend déclarer fautif l'acte de l'un de ses membres.

Tout d'abord, ce seront les actes contraires aux règlements et usages de la Compagnie, et par là il faut entendre les procédés mêmes de travail, la tenue des livres, le modèle de certains carnets, etc. Et ces prescriptions, qui semblent bien minutieuses et paperassières, convergent cependant toutes vers le même but, à savoir, obtenir l'uniformité des actes matériels exécutés journellement par l'agent.

L'agent, en effet, à ce point de vue, n'est pour

ainsi dire qu'une machine à exécuter les ordres : il est tenu de par la loi de prêter son ministère à ceux qui le lui réclament. Dès lors, comment s'étonner que les agents, qui jouent bien ici le rôle de quasi-fonctionnaires, s'astreignent à exécuter certaines prescriptions de détail qui sont généralement imposées aux fonctionnaires de l'Etat ? Pas besoin d'innovation en ces matières : suivre les règles traditionnelles de la profession confirmées par son expérience séculaire, tel est le moyen d'assurer le bon fonctionnement du service dans l'intérêt général, lequel exige impérieusement le maintien et le respect des formes légales.

Cette uniformité dans les procédés de travail est encore nécessaire pour obtenir la régularité des opérations techniques, de compensations, de liquidations, que font entre eux, quotidiennement ou à date fixe, les agents de change. — Et cette nécessité est tellement essentielle que les professionnels qui fréquentent le marché libre se sont imposés à eux-mêmes des règles tout à fait analogues. Les innovations sont bien difficiles en ces matières ; mais, quand il se produit une découverte utile pour la bonne marche des affaires, on voit immédiatement tous les intermédiaires, y compris les agents, l'adopter et récompenser son auteur.

Mais surtout, les prescriptions de l'art. 44 visent une faute que tout individu, tant soit peu indélicat, est

bien fortement tenté de commettre, nous voulons parler de la contre-partie. Les mots « la manière dont il traite les affaires, l'exercice de la fonction, les devoirs professionnels » nous semblent bien viser l'hypothèse où un agent, se faisant l'adversaire de son client, « jouerait sur son dos », comme on dit à la Bourse. Cela, la Chambre syndicale ne le veut à aucun prix : c'est le bon renom, c'est l'honnêteté traditionnelle de la corporation qu'elle défend ici en empêchant l'agent d'exploiter la confiance, parfois d'une naïveté si touchante, de ceux qui lui apportent leurs ordres. Cette prohibition, que la Chambre syndicale ne pouvait pas faire expressément, est, à notre avis, la base fondamentale de toute sa réglementation disciplinaire ; et cela explique pourquoi sa juridiction s'étend aux commis principaux et non aux fondés de pouvoir qui, eux, n'approchent pas de la corbeille. Aussi la Chambre syndicale prohibe-t-elle avec vigueur l'habitude malhonnête des *majorations*, admise d'une manière courante sur le marché libre : tant il est vrai que ce métier, sous peine de devenir extrêmement démoralisant, ne saurait être loyalement exercé sans des règles disciplinaires inflexibles en ce qui concerne la sincérité et la réalité des marchés.

A côté de cette faute essentielle, il y en a bien d'autres que les agents peuvent commettre dans l'exercice de leur ministère, notamment l'obligation au secret qui est sévèrement réprimée. « Il est, dit

Crépon (1), de l'essence des négociations faites en bourse par l'intermédiaire des agents de change ; le marché financier vit de combinaisons, de mystère ; supprimez le mystère, et toutes les spéculations disparaîtront : on aura tué le marché financier. »

L'obligation au secret remonte à 1639 et tous les textes subséquents l'ont toujours prescrit « absolu » ou « le plus inviolable » sous peine de sanctions variables. La jurisprudence se montre particulièrement sévère sur l'obligation au secret (2) et la maintient même dans des cas où elle a pu être judicieusement critiquée (3).

Ajoutons, sans vouloir citer tous les cas où l'agent peut être déclaré en faute par la Chambre syndicale, car ils sont innombrables, que le règlement est particulièrement sévère en ce qui concerne les rapports entre agents dans l'intérieur même de la Bourse, et que, il y a peu de temps, un agent, qui s'était livré sur un autre à des voies de fait, s'est vu infliger une amende de 10.000 francs si nos renseignements sont exacts. Cette prohibition des voies de fait, si préjudiciables à la dignité d'un corps, a été d'ailleurs sanctionnée par tous les textes, depuis les statuts corporatifs des ghildes jusqu'au décret de 1890.

(1) *Op. cit.*, n° 253.

(2) Cassat., 22 fév. 1897.

(3) Lyon, 3 juillet 1883. S. 13, 2, 493 et note de M. Lyon-Caen.

En résumé, la faute disciplinaire des agents de Change est soumise à l'appréciation très libre de la Chambre syndicale, car la profession d'agent de change peut être envisagée à tant de points de vue différents que les textes n'ont jamais essayé de préciser beaucoup sur ce point.

c) *Passons maintenant aux peines disciplinaires infligées aux agents.*

Ainsi que nous l'avons fait remarquer, nous allons assister ici à une évolution constante de la loi vers le système de la multiplicité des peines. Le juge est libre dans le *quantum* de la peine à infliger ; mais cela même ne suffit pas et il faut, non pas une échelle, mais un simple choix de peines pour répondre d'une manière adéquate à la variété toujours croissante des situations pratiques.

C'est ainsi que nous allons enregistrer une peine nouvelle dans le décret de 1890, à savoir (art. 23) *l'interdiction de l'entrée* de la Bourse « pendant une durée qui ne peut excéder un mois ». Cette innovation nous paraît excellente quand il s'agit d'une faute grave, insuffisante cependant pour motiver une demande de destitution adressée au Ministre. L'interdiction frappe le délinquant dans son patrimoine et surtout dans sa considération, car il doit demander à un collègue de lui prêter les secours de son ministère

pour exécuter les ordres qui peuvent lui être confiés pendant le cours de sa peine.

Remarquons en passant que d'après notre texte, c'est le ministre des Finances qui peut prononcer la suspension (laquelle ne peut excéder deux mois) alors qu'autrefois ce pouvoir était réservé à la Chambre syndicale.

Sous l'empire de la réglementation de 1724 et 1786, les peines à la portée de la Chambre syndicale étaient peu nombreuses. C'était généralement au moyen d'amendes, à quotité déterminée par les ordonnances et arrêts, que l'on s'efforçait de faire régner l'ordre et la loyauté dans la profession, l'emploi de ces fonds étant d'ailleurs fixé par la loi. — Aujourd'hui, il en est encore de même, mais l'amende ne peut plus être prononcée qu'à titre de *castigatio domestica* et non plus par l'autorité administrative. L'amende a en effet un caractère en quelque sorte professionnel, et elle est très sensible, aussi bien en haut qu'en bas de l'échelle de ceux qui fréquentent la Bourse.

Il convient d'ajouter que la Chambre syndicale, qui use fréquemment de cette peine, en fait un usage très modéré. C'est une sorte de jeu qu'elle établit entre les personnes soumises à sa surveillance, car elle peut attribuer des gains ou rétributions à ceux dont elle est satisfaite. Notons enfin avec grand soin que le produit de ces amendes, d'après les habitudes

de la Chambre, est intégralement réparti à la fin de chaque année entre les agents, chacun touchant d'autant plus qu'il a moins encouru d'amendes pendant l'exercice écoulé. De plus, ces amendes sont perçues sous la forme de retenue de jetons de présence aux assemblées et aux liquidations.

Laissons donc de côté cette sanction toute particulière qu'est l'amende et examinons quelles peines la Chambre syndicale peut infliger aujourd'hui à ses justiciables.

Il semble qu'il faut déjà voir une peine disciplinaire dans le droit reconnu à la Chambre syndicale par l'article 22 du décret de 1890 ainsi conçu : « La Chambre peut *mander* devant elle tout agent de Chambre, lui ordonner la production de son carnet..., lui prescrire toutes mesures utiles..., et, en particulier, la constitution dans la caisse syndicale d'un dépôt de garantie ». C'est bien là une peine tout au moins subjective, car il est pénible à un agent de change de se voir contraint de révéler à ses collègues sa position, considérée comme périlleuse pour tout le monde.

A côté de ce premier moyen, nous rencontrons la *censure*, c'est-à-dire le blâme infligé par la Chambre syndicale à un agent, soit en Chambre syndicale, soit en assemblée générale, avec inscription au procès-verbal et affichage dans le cabinet des agents : c'est une peine assez rarement appliquée ; cependant, on

l'a vu punir le fait pour un agent d'avoir un carnet irrégulièrement tenu.

La suspension ne peut plus être ordonnée que par le ministre des Finances sur la demande de la Chambre syndicale et pour un laps de temps de 2 mois au plus. C'est pour ainsi dire la relégation des agents coupables : on en rencontre en effet quelques applications à l'encontre des récidivistes, c'est-à-dire de ceux qui, ayant déjà subi la peine de la censure, commettent une nouvelle infraction. Elle peut aussi être demandée en cas d'injures graves faites par un membre de la Compagnie à l'un de ses collègues.

Enfin la *destitution* : c'est la peine la plus grave : elle brise en quelque sorte la carrière financière officielle de celui qui la subit, car, d'après l'usage, il ne peut plus entrer comme collaborateur dans la charge d'un autre agent, et il ne lui reste que la ressource — très précieuse il est vrai — de paraître sur le marché libre où ses antécédents un peu douteux n'empêchent pas qu'il soit assez bien accueilli. C'est la peine applicable dans des cas très rares, mais très graves : on l'a vu en 1856, punir un agent qui, ayant contrevenu aux lois qui réglementent la profession, avait fait des opérations pour son compte, lesquelles d'ailleurs l'avaient ruiné. Nous avons signalé comment son pourvoi avait été rejeté par la Cour de cassation dans un arrêt très important et très bien motivé. — C'est encore pour cette infraction aux art. 85 et 87, C. Com-

merce que la Cour suprême a maintenu une destitution prononcée par le ministre des Finances à l'encontre d'un agent de change de Toulouse, condamné en police correctionnelle pour violation des dits articles (D. 1896, 1, 309).

Cette peine a pour le condamné cet effet très grave qu'elle entraîne pour lui la privation du droit de présenter son successeur, peine extrêmement dommageable, étant donné le prix élevé des charges (Cassation, arrêt solennel, 26 janv. 1853).

Ces explications semblent bien justifier ce que nous avançons plus haut, à savoir que les peines dont dispose la Chambre syndicale, à part les sanctions légères qui se rapprochent de la *castigatio domestica*, lui sont attribuées pour sauvegarder d'une manière générale l'honneur et le régulier exercice de la profession ; mais que l'infraction par excellence pour un agent, c'est de faire des opérations pour son propre compte, ce qui lui permet de prélever des majorations sur les cours et d'entreprendre ainsi la contrepartie de ses clients.

d) *Nous arrivons à l'examen de la procédure suivie en matière disciplinaire devant la Chambre syndicale.*

Il suffit de renvoyer aux explications déjà fournies en ce qui concerne l'action disciplinaire, son carac-

tière et son extinction. Notons cependant à ce propos que, pour les agents de change, la poursuite peut naître de plusieurs manières différentes :

Elle pourra résulter en effet de l'initiative de plusieurs personnes :

D'abord, de celle d'une personne déposant une plainte entre les mains du ministère public : gardien de l'ordre public et ayant un droit général de surveillance, celui-ci pourra réclamer l'application d'une peine ordinaire contre un agent de change et l'action disciplinaire pourra naître, cumulativement avec l'action publique, ainsi que cela a été exposé, car la maxime « le criminel tient le civil en état » ne s'applique pas en matière disciplinaire, pour cette simple raison que cette dernière n'est pas civile.

En second lieu, l'action disciplinaire peut être mise en mouvement par le syndic ou l'un des membres de la Chambre syndicale (art. 23 1^o du décret de 1890) qui ont sujet de redouter les effets néfastes de la gestion d'un confrère.

Nous avons vu la compétence exclusive de la Chambre syndicale réunie en Chambre de discipline, pour se prononcer en matière disciplinaire ; que cette compétence, discutée autrefois, puis admise d'une façon constante par la Cour de cassation lui est expressément attribuée par notre texte (art. 21 1^o.) — Rappelons que cette compétence est confiée à une juridic-

tion composée des pairs des accusés, recrutés à l'élection, et nous ne reviendrons pas sur les qualités que présente un tribunal ainsi composé.

Une nouvelle garantie pour la défense résulte encore de ce fait que la Chambre syndicale a une compétence exclusive pour connaître des infractions disciplinaires, mais que ce n'est pas elle qui prononce les peines les plus graves. C'est le ministre des Finances, en vertu de ce principe que l'on ne peut être révoqué que par celui qui vous a nommé.

Les preuves que peut admettre la Chambre syndicale ne sont soumises à aucune règle concernant leur valeur, leur recherche ou leur admission. Notamment la preuve testimoniale est admise dans les cas où ce mode de preuve est compatible avec la discrétion de la procédure disciplinaire.

Mais c'est surtout dans la production des livres ou carnets des inculpés que la Chambre cherche des éléments de conviction. Elle a, en effet, comme conséquence de sa juridiction disciplinaire très étendue, le droit de mander devant elle les inculpés et de leur ordonner de présenter leurs livres. En fait donc, c'est là que les juges disciplinaires iront puiser pour apprécier la culpabilité de leurs justiciables. Un membre de la Chambre, désigné par elle, pourra donc faire une enquête et des perquisitions dans les bureaux de ceux-ci, feuilleter, saisir les livres ; leur ordonner certaines mesures de précautions immédiatement appli-

cables, comme d'avoir à diminuer leur position en marchés à terme, etc. (art. 22 du décret de 1890). — L'agent qui n'obtempère pas à ces injonctions peut se voir interdire l'entrée de la Bourse ou même appliquer une peine plus grave. En fait, l'inculpé se soumet toujours, car dès qu'il est découvert, il lui est inutile de protester : ceux qui le jugent ont, dans ces matières délicates, une expérience et une compétence absolues. Et, comme on dit, on lui fait comprendre que, pendant qu'il en est temps encore, il n'a qu'à présenter sa démission, afin de ne pas être privé ultérieurement du droit de céder sa charge.

Arrivons maintenant à l'examen du jugement.

L'article 24 fait une obligation à la Chambre syndicale de convoquer l'inculpé. Cette convocation sera donc faite par une citation émanant d'elle, le plus souvent par simple lettre recommandée.

Le tribunal se compose, comme on l'a vu, des 7 membres de la Chambre syndicale, à savoir le syndic président et les 6 adjoints, ayant voix délibérative. Le Doyen de la Compagnie peut, avec l'agrément de la Chambre, assister aux séances et avoir voix consultative (article 42 du règlement intérieur).

L'inculpé peut-il récuser un juge ? Il semble bien que l'affirmative (1) doive être admise, car la récusation est essentielle, surtout en matière disciplinaire, pour

(1) Morin, *op. cit.*, II, n° 709.

obtenir un jugement conforme à l'équité et garantir le droit de la défense. D'ailleurs, c'est la Chambre elle-même qui va apprécier les motifs allégués par l'inculpé, car la procédure en règlement de juges ne paraît pas de mise en notre matière. Il faut aller vite, on juge sur des pièces écrites, l'inculpé est le premier intéressé à ce que la procédure ne traîne pas en longueur. En fait, il ne présente que des observations à ses juges et se soumet toujours à leur décision.

L'affaire venue devant le tribunal va être plaidée. C'est un principe fondamental rappelé dans l'article 24 du décret qu'on ne peut être puni « sans être entendu ou dûment convoqué ».

L'inculpé doit comparaître en personne, assisté de son défenseur choisi parmi ses collègues : à lui appartient le dernier mot dans les plaidoiries. Toujours, en fait, le huis clos est prononcé, car, comme leur dit M. Crépon, « il faut du mystère dans les affaires de spéculation de Bourse ». Les juges sont, bien entendu, tenus au secret « le plus inviolable », surtout en ce qui concerne les débats et la délibération.

Les débats étant clos, on procède au vote ; il faut appliquer l'article 24 qui exige que toute peine disciplinaire soit prononcée à la majorité absolue des membres présents. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante : on n'appelle pas un juge départiteur.

Le jugement comme la procédure n'est l'objet d'au-

cune publicité, car il y aurait là une peine nouvelle que les textes ne mettent pas à la disposition de la Chambre syndicale. Le jugement est consigné par écrit sur les registres de la Chambre et copie en est donnée à l'intéressé sur sa demande. — Dans tous les cas, il doit lui être notifié.

Voyons enfin quels sont les recours possibles contre les décisions disciplinaires de la Chambre syndicale.

On n'envisagera ici que les peines graves, comme la suspension ou la destitution, car les peines légères de discipline intérieure sont exécutoires immédiatement, et la loi déclare expressément qu'elles échappent à tout recours. Si l'agent refuse de se soumettre à la décision qui le frappe, il va encourir une peine plus grave, et cela nous amène donc à l'étude des recours contre la suspension ou la destitution.

Le condamné peut d'abord s'adresser au ministre des Finances par la voie gracieuse et lui demander de revenir sur sa décision. En fait, l'exercice de ce pouvoir du ministre sera souvent paralysé par l'existence d'un successeur nommé par lui et ayant un droit acquis à rester en charge.

Le condamné peut-il exercer le recours pour excès de pouvoir et spécialement pour cette espèce particulière d'excès de pouvoir appelé détournement de pouvoir? On sait que ce dernier permet au Conseil d'Etat de rechercher les motifs psychologiques ayant

le caractère très compréhensif du recours pour excès de pouvoir dans la jurisprudence du Conseil d'Etat, on doit y faire rentrer la demande en cassation fondée sur un excès de pouvoir commis dans l'exercice de la juridiction disciplinaire par la Chambre syndicale des agents de change. Les mêmes motifs qui ont fait adopter cette jurisprudence au Conseil d'Etat semblent militer ici en faveur de l'extension.

— Quant à l'appel, il semble qu'il faille donner la solution opposée, car les officiers ministériels et les agents de change en particulier sont soumis à cet égard à un régime spécial établi dans l'art. 9 de l'arrêté de l'an IX, complété par l'article 103 du décret 30 mars 1808 toujours en vigueur. Ce n'est donc pas par cette voie que l'on pourrait attaquer une décision disciplinaire de la Chambre syndicale, car un texte exprès le défend : « Les décisions sont exécutées sans appels ni recours aux tribunaux », dit l'arrêté du 2 thermidor an X.

Mais peut-on intenter le pourvoi en Cassation ?

L'affirmative n'est pas douteuse pour la suspension, car l'art. 103 du décret de 1808 le dit expressément.

Mais même dans les autres hypothèses, la jurisprudence a admis que la Cour de Cassation était, selon déterminé l'acte attaqué en dehors de l'incompétence de l'agent, des vices de forme et de la violation des droits acquis. Il semble bien que, étant donné

les expressions du procureur général Dupin, « une autorité tutélaire et protectrice du droit de tous les français d'être jugés selon les lois par les juges compétents ». C'est en ce sens qu'elle est fixée depuis 1846. — Il faut en effet une garantie contre les erreurs de droit que le tribunal disciplinaire peut commettre ainsi que contre les abus d'autorité auxquels il peut se laisser aller. Seules sont en dernier ressort les décisions qui n'excèdent point les bornes de la justice en quelque sorte familiale : elles tombent au contraire sous la censure de la Cour quand elles atteignent l'honneur et l'intérêt de celui qui en est l'objet (1).

L'effet du pourvoi en cassation est de faire tomber toutes les décisions des Chambres de discipline entachées d'irrégularité dans la formation de la juridiction, le respect des droits de la défense et l'application de la peine (2).

SECTION III

La Chambre syndicale et les agents sortis de charge.

Il y a à cet égard une innovation à relever dans le décret du 6 octobre 1890 : c'est celle qui concerne l'honorariat. La condition de l'agent de change

(1) Cassat. 1^{er} déc. 1856. S. 57, 1, 459.

(2) Cassat., 22 mai 1855. D. 55, 1, 214.

honoraire était jusqu'alors déterminée par les dispositions du règlement intérieur de la Compagnie. — Dès lors nous avons un texte ayant force de loi qui s'occupe de cette matière.

Nous avons fait remarquer ce qu'il y aurait de singulier dans le fait de soumettre à la juridiction disciplinaire ou corporative une personne qui ne fait plus partie de la corporation et qui, dès lors, ne saurait lui nuire par des actes de gestion. C'est, avons-nous dit, la contre-partie des titres honorifiques conférés par l'honorariat. Mais il faut ajouter que depuis le décret de 1890, l'agent de change honoraire a de véritables fonctions juridictionnelles dans la Compagnie et que dès lors on s'explique fort bien que l'exercice de ces fonctions, d'ailleurs tout honorifiques, soit réglementé comme l'exercice de la profession même.

Ces attributions juridictionnelles de l'agent honoraire sont assez considérables. D'abord, il assiste aux séances de la Chambre syndicale réunie en Chambre de discipline : il est donc mis au courant des secrets de la Compagnie et des affaires de ses membres. Généralement ancien dans le métier (il lui faut au moins 15 ans d'exercice) l'agent qui obtient l'honorariat est de bon conseil et l'art. 10 du décret lui accorde une voix consultative aux assemblées générales annuelles ainsi qu'aux autres assemblées auxquelles la Chambre syndicale le convoque.

L'honorariat est conféré et retiré par décret. Dans les

deux hypothèses, il faut l'avis préalable de la Chambre syndicale. L'art. 12 prévoit dans une formule très large les cas où l'honorariat pourra être retiré : C'est, dit-il, « à l'égard de tout agent qui se trouvera, après son admission à l'honorariat, en état de cessation de paiements ou contre lequel auront été relevés des faits portant atteinte à l'honneur ou à la dignité. »

CONCLUSION

Pour conclure sur cette dernière partie de notre étude, faisons observer l'étendue considérable du pouvoir disciplinaire de la Chambre syndicale sur ses justiciables. En fait, on peut dire qu'elle est une juridiction souveraine et que tout ce qu'elle ordonne est exécuté sans difficultés par tous les agents de la Compagnie. Son pouvoir de discipline intérieure qui, à première vue, ne paraît disposer que de peines sans gravité, se transforme bientôt en un moyen de contrainte très efficace par suite de la menace de destitution qui pèse sur les condamnés récalcitrants. — Soumis à une discipline sévère et qui s'exerce avec une régularité parfaite, la Compagnie forme un corps très puissant dans l'Etat, homogène, solidaire, très bien recruté, respectueux de ses traditions d'honneur et de loyauté, sûr gardien des secrets très importants qu'on lui confie et qui fonctionne, surtout depuis les lois récentes, à la satisfaction et pour le plus grand bien de tous.

Il est tout à fait en dehors de notre étude de nous prononcer sur la question très débattue de savoir si le monopole est un bien ou un mal public. Aussi la

conclusion générale de toute notre étude est-elle simplement que la juridiction disciplinaire est un moyen excellent, employé à toutes les époques pour assurer le bon fonctionnement d'un service qui touche aux intérêts essentiels de la nation. Emettons en terminant ce vœu que la juridiction disciplinaire soit étendue à d'autres professions, comme celles des pharmaciens et des médecins notamment, et placée sous l'empire de règles nettement établies dans des dispositions législatives comme cela est réalisé aujourd'hui pour les agents de change. La discipline a pour but et pour effets essentiels de ne confier l'exercice des professions qui importent au bien public qu'à des personnes dignes de le servir ; et de débarrasser ces professions d'une foule d'individus « qui n'ont pour vocation que le besoin, pour ressources que la fuite et la banqueroute, pour guide que l'avidité, pour frein que la peur de la justice (1) ».

(1) Regnault de Saint-Jean-d'Angély. Exposé des motifs à l'occasion de la loi du 28 ventôse, an IX.

Vu, le Doyen,
M. LYON-CAEN.

Vu et approuvé,
Le Président de la thèse :
F. LARNAUDE.

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice Recteur de l'Académie de Paris,
L. LIARD.

BIBLIOGRAPHIE

Partie générale

- Léon Bourgeois. — *Solidarité* ; 4^e édit., Paris, 1904. Arm. Colin, 253 pages.
- Courcelle-Seneuil. — *Les opérations de Bourse. Traité théorique et pratique* ; 8^e édition revue et mise à jour par M. A. Liesse, Paris, Guillaumin, 1899, 666 pages.
- Deloume. — *Les manieurs d'argent à Rome jusqu'à l'Empire.* — 2^e édit., Paris, Thorin, 1892 ; 351 pages, 1 vol. in-8.
- Esmein. — *Cours élémentaire d'histoire du droit français*, 6^e édit.; Paris, Larose et Ténin, 1905, 828 pages, 1 vol. in-8.
- Izoulet. — *La cité moderne. Métaphysique de la sociologie.* — 2^e édit., Paris, 1895. Alcan, 1 vol. in-8.
- Le livre des métiers.* — Edition Depping.
- Martin-Saint-Léon. — *Histoire des corporations de métiers.* Paris, 1897, 1 vol. in-8. Guillaumin, 671 pages.
- A. Morin. — *De la discipline des Cours et tribunaux, du barreau et des corporations d'officiers ministériels.* — 3^e édit. Paris. Pédone, 2 vol. in-8, 1868.
- H. Nézard. — *Principes généraux du droit disciplinaire (Thèse, Paris, 1903).* 410 pages.
- P. Viollet. — *Histoire des Institutions politiques et administratives de la France*, Paris, 1903, Larose et Forcel, t. III, in-8. 601 pages.
- René Worms. — *Organisme et Société.* 1 vol. in-8., Paris, Giard et Brière, 1896, 412 pages.

Partie spéciale

- G. Boudon. — *La Bourse et ses hôtes*. Paris, F. Ciret, 1896, 1 vol. in-8 de 576 pages.
- Th. Crépon. — *De la négociation des effets publics et autres*. 2^e édit. Paris, Pichon, 1891, 1 vol. in-8 de 556 pages.
- Manuel des agents de change. — Paris, Rousseau, 1893, in-4^o, 1 vol. de 732 pages. — Adde, Supplément, 1894-1902, 203 pages.
- Mollot. — *Bourses de commerce ; agents de change et courtiers*. — Paris, Cotillon, 1853, 1 vol. in-8, 3^e édit. de 827 pages.
- S. Robert-Milles. — *Grammaire de la Bourse. Traité pratique élémentaire des opérations de Bourse*. — 1 vol. in-8 de 347 pages. Paris. Sévin et Rey, 3^e édit. 1900.
- Waldmann. — *La profession d'Agent de change, ses droits et ses responsabilités*. Paris, Pichon, 1888, 1 vol. in-12 de 385 pages.

TABLE ANALYTIQUE

A

Action disciplinaire ; elle obéit aux règles de droit pénal : critique, p. 89 ; ses caractères, p. 122 ; ses modes d'extinction, p. 126.

Agent de change. — Historique, p. 37-54 ; régime actuel, p. 145-176.

Alderman, p. 23.

Amende. — Caractère originel, p. 45 ; p. 166.

Amnistie. — Inapplicable aux peines disciplinaires, p. 93.

Anarchie de la période féodale, p. 26-27.

Appel en matière disciplinaire, p. 136-138.

Arbitraire. — Dans l'incination, p. 66.

Associationniste (théorie), p. 4 et suiv. ; p. 85.

Autorité de la chose jugée, p. 141.

C

Candidats agents de change, p. 155.

Castigatio domestica, p. 166.

Chambre syndicale. — Edit de création, p. 44. — Suppression, p. 46. — Organisation, p. 47. — Loi de 1816, p. 48. — Pouvoir disciplinaire, p. 49-52. — Responsabilité, p. 106. — Pouvoirs actuels, p. 152 et suiv. — Procédure, p. 171.

Citation. — Formalité essentielle, p. 132 ; 172.

Collegium, p. 17. — Rapports avec le pouvoir central, p. 19. — Son influence en France, p. 20.

Classification des peines disciplinaires, p. 117.

Commis d'agent de change, p. 158.

Common law, p. 77.

Comparation volontaire, p. 132. — *Personnelle*, p. 172.

Contrat de droit public, p. 82.

Contre-partie. — Prohibition de faire loi, p. 162.

Corporations, p. 26. — Origines ; reconnaissance officielle, p. 28. — Rôle politique, p. 33. — *Rapports avec l'Etat*, p. 35.

Courratiers ou ceux du change, p. 39. — Règlement, p. 40-41 ; évolution de leur corporation, p. 43-44-45.

D

Déclaration des droits 1791-93 : p. 98. — Principe dominant du droit disciplinaire, p. 99-101. — La procédure et la, p. 120.

Défense. — Respect des droits (de la) — 120, 130-131, 134.

Démission, p. 105.

Diffamation, p. 67.

Discipline loi organique des sociétés, p. 17 et suivantes.

Droit disciplinaire, p. 75 ; branche du droit privé, 76-81 ; branche du droit public 82-88 ; branche du droit pénal, 88-96. — Est un droit spécial, 96-101.

E

Egalité. — Facilité de principe (d'), p. 70. — Autre aspect de la question, 71.

Etat. — Conception allemande, p. 79 ; rapport avec les corporations, 28, 32, 35, 57, 61.

Etienne Boileau, 28.

Esprit de corps. — Controverse relative, 69.

Evolution de la discipline corporative en ce qui concerne la compétence, 129. — Vers le système de la multiplicité des peines, p. 165.

Excès de pouvoir. — La notion dans la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation, p. 174.

Exception. — Lois (d'), p. 97.

F

Faute disciplinaire. — Ses éléments, 108 ; éléments spéciaux, 112. — Des agents de change, 160.

Foires, 38.

Fratres, 23.

G

Gilde caractères, 22 ; diverses sortes, 23 ; organisation hiérarchique, 24, 26.

Grâce, 116. Variations de la jurisprudence sur cette question, 117.

H

Honorariat, p. 104 ; 176.

Huis clos. — Controverse 68.

I

Incrimination. — Caractères : 64, 161.

Individualisation de la peine, p. 96.

Indépendance de l'action disciplinaire, 124.

Infraction disciplinaires. — Qui peut les commettre, 103-105. — De même nature que les infractions pénales 88 ; critique, 91.

Intérêts à envisager en matière de discipline, p. 61, 63.

J

Jellinek. — La théorie sur le fondement juridique du pouvoir disciplinaire, 82.

Jurande. — Composition, p. 29. — Attributions juridictionnelles, de police et financières, p. 30-32.

M

Mandataires aux Halles, p. 107.

Montre. — Revue annuelle, p. 33.

Manera, p. 38-39.

N

Non bis in idem, 92.

Nulla pœna sine lege, 91.

O

Opposition, 137.

P

Peines disciplinaires. — Sont-elles des peines, p. 92. — Caractères généraux, 114 ; peine fixe, 115. — Des agents, 165, 168.

Pairs. — Jugement par les, 24 ; controverse, p. 72 ; légitimité, p. 73.

Police. — Peut tenir bien des juridictions disciplinaires, 34 ; critique, 35 ; police de la Bourse, 46.

Potens, patrocinium, 32.

Pourvoi en cassation, 139 ; comparaison avec le recours pour excès de pouvoir, p. 140, 175.

Pouvoir disciplinaire. — Fondement juridique, 75. — Fondements sociaux, 55. — Ses avantages, 60. — Controverse, 63 et suiv.

Préposé. — (Fautes du), p. 159.

Preuves. — 130.

Procédure. — Règles qu'il faut appliquer dans le silence de la loi, 121-143.

Profession. — Fonction sociale, p. 58 ; réglementée, p. 61 ; but de la discipline professionnelle, 63.

Proxenetæ et exercitores, p. 38.

Puissance publique. — La juridiction disciplinaire (par celle de la) 36, 86.

R

Recours, 136 et suiv.

Récusation, 133, 172.

Rédaction du jugement disciplinaire, 135.

Réhabilitation, 117.

Rétroactivité de la peine disciplinaire, 104-109.

Révolution (La) et les corporations, p. 34.

S

Secret professionnel, p. 163.

Solidarité. Loi (de la) p. 5 et suiv. — Entre coprofessionnels, 55. — Entre agents de change, p. 156.

Spécial. -- Le droit disciplinaire est un droit spécial, p. 96-101.

Supérieur hiérarchique. — Son pouvoir disciplinaire, p. 127.

T

Trapéxistes, 37.

Tribunal correctionnel. — La compétence en matière disciplinaire, p. 150.

Turgot. — Edit de 1776, p. 33.

V

Volonté. — Tout droit ne dérive pas d'un accord de volonté, p. 84.

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

Introduction historique

CHAPITRE PREMIER. — Origines profondes du pouvoir disciplinaire	3
Section I. — Grands principes qui dominent le sujet.	3
Section II. — Evolution de la notion du pouvoir disciplinaire.	9
CHAPITRE II. — Origines historiques de la juridiction professionnelle.	17
Section I. — Les collèges romains et gallo-romains.	18
Section II. — La gilde germanique et anglo-saxonne.	21
Section III. — Les corporations en France	26
CHAPITRE III. — Histoire disciplinaire de la Compagnie des agents de change	37
Section I. — Les « manieurs d'argent » de Rome et de la Grèce antique	37
Section II. — « Ceux du change » ; ordonnances de 1304 et 1572.	39
Section III. — Réglementations successives jusqu'à la Révolution	41

Section IV. — La Révolution et les corporations ; lois de l'an IX et de l'an X ; les lois de 1816, évolution de la réglementation jusqu'au décret de 1890	48
---	----

DEUXIÈME PARTIE

Etude sociale et juridique du pouvoir disciplinaire professionnel

CHAPITRE PREMIER. — Théorie générale du pouvoir disciplinaire professionnel.	54
Section I. — Les motifs d'existence ; fondements sociaux	55
Section II. — Fondement juridique du droit disciplinaire	75
CHAPITRE II. — Fonctionnement et organisation de la juridiction disciplinaire professionnelle	102
Section I. — Personnes y soumises.	103
Section II. — La faute disciplinaire.	107
Section III. — La peine disciplinaire.	114
Section IV. — La procédure disciplinaire	119

TROISIÈME PARTIE

Le régime disciplinaire actuel des agents de change (Etude du décret du 6 octobre 1890)

CHAPITRE PREMIER. — A qui est confié le pouvoir disciplinaire	148
Section I. — La Chambre syndicale.	148
Section II. — Le tribunal correctionnel	150

CHAPITRE II. — Pouvoirs disciplinaires de la Chambre syndicale	152
Section I. — La Chambre syndicale et les candidats agents de change.	155
Section II. — La Chambre syndicale et les agents ac- tuellement en charge.	157
Section III. — La Chambre syndicale et les agents de change sortis de charge.	176
CONCLUSION.	179
BIBLIOGRAPHIE.	181
TABLE ANALYTIQUE	183

